

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



TABLE DES MATIÈRES

A. AVANT-PROPOS	2
B. INTRODUCTION	4
C. MISSION	6
D. 2018 EN CHIFFRES	9
E. ACTIVITÉS	13
1. Discrimination	14
2. Violence basée sur le genre	64
3. Égalité de genre et emploi	72
4. Gender mainstreaming	78
5. International	86
F. ORGANISATION	93
G. CONCLUSION	97
H. PARTENAIRES ET RÉSEAUX	100
I. ANNEXES	103

A.

AVANT-PROPOS



Avant-propos

Fin 2017, lorsque les premières accusations de harcèlement sexuel ont été émises aux États-Unis à l'encontre d'Harvey Weinstein, le mouvement #MeToo était lancé. En 2018, des milliers de femmes et d'hommes du monde entier ont fait entendre leur voix en partageant leurs expériences en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de comportements sexuels transgressifs. Le mouvement #MeToo nous a mis face à la réalité : les comportements sexuels transgressifs touchent toutes les couches de la société et tous les secteurs, partout dans le monde.

Les idées et les attentes dominantes concernant la féminité et la masculinité sont à la base des comportements sexuels transgressifs. Mais ces stéréotypes de genre et ces modèles de rôles traditionnels ont un impact beaucoup plus large. Ils sont à la base de la persistance du sexisme et de l'inégalité de genre dans de nombreux domaines de la vie, par exemple la discrimination sur le marché du travail, les différentes formes de violence basée sur le genre et la sous-représentation des femmes en politique et au niveau des postes à responsabilités. Avec pour conséquence un écart de rémunération et de pension apparemment infranchissable.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a acquis une expertise approfondie sur les thèmes susmentionnés. Il est nécessaire d'informer, de sensibiliser et, si possible, d'initier des actions en justice. L'Institut joue un rôle crucial à cet égard. En 2018 également, il a prêté attention aux stéréotypes et aux inégalités de genre tenaces. En début d'année, la Loi Sexisme du 22 mai 2014 a conduit à la première condamnation pour sexisme dans l'espace public. L'Institut a aussi demandé une modification de la loi afin de pouvoir intervenir plus rapidement en matière de sexisme sur le lieu de travail. En outre, il a joué un rôle important en encadrant la concrétisation des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). Fin 2018, il est apparu que sur une seule année, les trois CPVS ont accueilli 930 victimes, soit le double de l'objectif initial. L'Institut se réjouit donc que le ministre Kris Peeters ait lancé la création de trois nouveaux centres à Louvain, Charleroi et Anvers.

Le paysage politique a également connu un important changement en fin d'année. Le Premier ministre Michel a remis la démission de son gouvernement, qui s'est par conséquent mis en affaires courantes. À partir du 19 décembre 2018, le ministre Kris Peeters a repris la compétence de l'Égalité des chances.

J'espère que ce rapport 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

B.

INTRODUCTION



Introduction

En 2018, la vague #MeToo a continué son chemin. Elle semble avoir mené à une réelle prise de conscience. Les citoyen-ne-s dénoncent et se mobilisent contre des faits de sexisme, de discrimination et de violence davantage qu'auparavant. L'Institut le constate notamment par l'augmentation continue des signalements reçus. En cinq ans, les signalements ont plus que doublé, avec une hausse importante en 2017 qui s'est poursuivie en 2018. Les discriminations sur base du genre sont encore trop fréquentes. En 2018, l'Institut a continué à veiller à mener à bien ses missions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations fondées sur le genre.

En matière d'égalité de genre sur le marché de l'emploi, l'Institut a dressé le bilan du respect de la loi relative aux quotas du 28 juillet 2011 pour la composition des conseils d'administration des entreprises belges cotées en bourse, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale. Il a également analysé la dimension de genre des systèmes de congés, tels que le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière. L'analyse insiste sur l'intérêt de réviser le système sous l'angle de l'égalité de genre et de la parentalité afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Au niveau de l'Union européenne aussi, l'égalité de genre dans le monde du travail constitue un enjeu important. L'Institut a pu partager son expertise en la matière en contribuant aux négociations relatives à l'initiative législative de la Commission visant à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à l'échange européen de bonnes pratiques sur l'implication à long terme des pères dans le travail familial. Il a également rédigé un avis sur les nouveaux défis pour l'égalité de genre dans un monde du travail en évolution, et un second à propos du futur de la politique européenne en matière d'égalité de genre après 2019.

L'Institut recueille des données qualitatives et quantitatives afin de rendre compte des inégalités de genre dans les différents domaines de la société. En 2018, l'Institut a présenté les résultats de sa seconde étude sur la situation sociale et juridique des personnes transgenres en Belgique et leurs expériences en termes de discrimination, *Être une personne transgenre en Belgique : dix ans plus tard*.

En matière de violence basée sur le genre, l'Institut a continué son travail de développement d'outils pour aider les professionnel-le-s et les victimes à signaler plus rapidement les cas de violence. Il a notamment assuré le suivi et la mise en œuvre du projet-pilote des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles qui s'est révélé être un succès. Il a également réalisé un état des lieux à mi-parcours de la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019.

Le Plan fédéral Gender mainstreaming 2015-2019 entre lui aussi dans sa phase finale. L'Institut a préparé la phase de rapportage et démarré la coordination de la rédaction du rapport de fin de législature. Ce dernier permettra d'identifier les actions menées, au cours de la législature, pour intégrer la dimension de genre dans les politiques du gouvernement et des SPF, des SPP et du ministère de la Défense ainsi que les éventuels résultats obtenus.

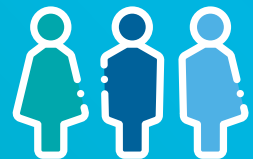
Les femmes et les hommes n'ont toujours pas les mêmes chances dans la société. L'Institut veille au quotidien à régler ces inégalités. Les discriminations sur base du sexe ne peuvent plus exister. Ce rapport vous permettra, d'un côté, de voir le travail réalisé par l'Institut tout au long de l'année 2018 pour évoluer vers une société plus égalitaire, mais d'autre part, il vous permettra aussi de voir tout le travail encore à accomplir pour atteindre cette société où chacun-e peut vivre librement quel que soit son genre.

Nous vous souhaitons une agréable lecture,

Liesbet Stevens
Directrice adjointe

Michel Pasteel
Directeur

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 remplit cinq rôles fondamentaux :

L'Institut soutient les victimes de discrimination et de violence :

- ▶ Il aide les victimes de discrimination et leurs avocat·e·s en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou d'actions en justice.
- ▶ Il traite les demandes d'information au sujet de la législation belge visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut formule des avis et des recommandations :

- ▶ Il 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.
- ▶ Il 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.

L'Institut effectue des recherches :

- ▶ Il réalise, coordonne et soutient des études et recherches indépendantes concernant l'égalité de genre.
- ▶ Il 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.

L'Institut soutient le monde associatif :

- ▶ Il développe des réseaux formels et informels en matière d'égalité de genre.

L'Institut soutient le gouvernement :

- ▶ Il est chargé de la préparation et de l'application des décisions du gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales, en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il exerce ces missions sous l'autorité du/de la ministre chargé·e de la politique d'égalité des femmes et des hommes.
- ▶ Il 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.
- ▶ Il accompagne et soutient le processus d'intégration de la dimension de genre, en particulier dans la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming.
- ▶ Il assure le suivi et la mise en œuvre du projet-pilote des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS).

D. 2018 EN CHIFFRES





818

SIGNALEMENTS REÇUS

parmi lesquels :

355?

DEMANDES
D'INFORMATION JURIDIQUE

258!

PLAINTES

205

COMMUNICATIONS



21

AVIS &
RECOMMANDATIONS



6

NOUVELLES
PUBLICATIONS



42

RÉPONSES À DES
QUESTIONS
PARLEMENTAIRES



41

COLLABORATEUR·RICE·S





1 061 339 €

DE SUBSIDES STRUCTURELS
pour soutenir les **associations**
actives dans l'égalité de genre



14

STANDS
D'INFORMATION



76 000

UTILISATEUR·RICE·S
DU SITE WEB



31

AFFAIRES EN JUSTICE
en cours



556

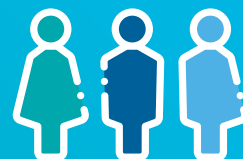
MENTIONS
DANS LA PRESSE



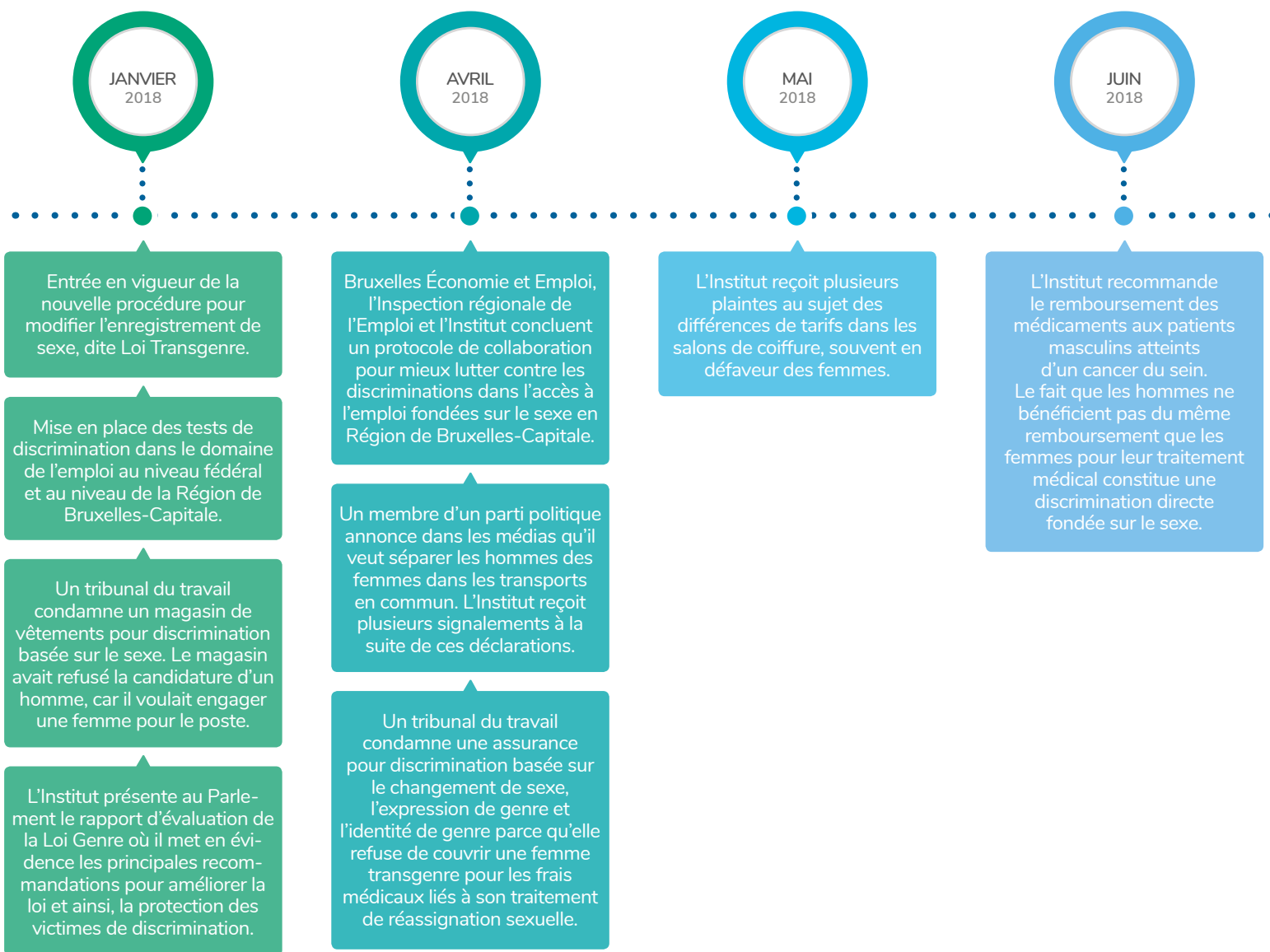
83

FORMATIONS
données par l'Institut

E. ACTIVITÉS



1. Discrimination



JUILLET
2018

L'Institut estime que les témoins de discriminations ne sont pas suffisamment protégés par la législation belge. Le tribunal du travail d'Anvers pose une question préjudicielle à la Cour européenne de Justice afin de déterminer si, à cet égard, la loi belge est contraire au droit européen.

DÉCEMBRE
2018

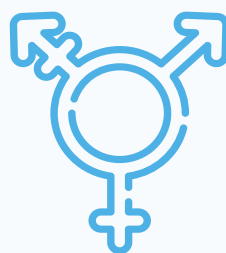
L'Institut organise une journée d'étude pour présenter les résultats de la seconde étude, *Être une personne transgenre en Belgique : dix ans plus tard*, sur la situation juridique et sociale des personnes transgenres et leurs expériences en termes de discrimination.

2x
PLUS DE SIGNALEMENTS
en 5 ans

818
SIGNALEMENTS REÇUS


1/5
DE SIGNALEMENTS
porte sur une
**DISCRIMINATION LIÉE
À LA GROSSESSE OU
À LA MATERNITÉ**


1/4
DE SIGNALEMENTS
en plus concernant le
SEXISME
par rapport à 2017



63%
DE SIGNALEMENTS EN PLUS
liés à la
**DISCRIMINATION DES
PERSONNES TRANSGENRES**
par rapport à 2017

1.1. Les activités juridiques de l'Institut

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

🕒 L'Institut informe

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 visant l'égalité des femmes et des hommes dans une situation concrète. Il répond, par exemple, à des demandes d'information sur l'application de la Loi Genre ou de la Loi Sexisme, sur la législation relative à l'écart salarial ou aux quotas, sur les droits des personnes transgenres, etc.

🕒 L'Institut conseille

Les personnes qui estiment être discriminées en raison de leur sexe 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-e avocat-e ?

🕒 L'Institut sert d'intermédiaire

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

🕒 L'Institut agit en justice

Lorsque la conciliation n'a pas permis de trouver une solution, l'Institut peut entreprendre – avec l'autorisation de la victime – des démarches judiciaires dans le but de rétablir les droits de la victime et/ou d'obtenir des éclaircissements concernant le cadre légal par voie judiciaire. L'Institut peut décider selon le cas, et avec l'accord de la victime, d'aller en justice en son propre 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 avis et des recommandations

L'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux autorités publiques afin de signaler aux autorités ou d'autres parties prenantes les lacunes ou les problèmes observés dans le cadre législatif ou dans la pratique. Il peut le faire lorsqu'il reçoit une (ou plusieurs) plainte(s) sur une thématique précise, et constate qu'il y a une lacune dans la législation, ou qu'il est possible d'améliorer la législation en vue de favoriser l'égalité 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 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 : une assurance 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.

PRENDRE CONTACT AVEC L'INSTITUT : LE SERVICE DE PREMIÈRE LIGNE

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 :

- ▶ en remplissant le formulaire de signalement disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be> dans la rubrique « Infos et aide » ;
- ▶ en envoyant un e-mail à egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be ;
- ▶ en utilisant le numéro gratuit 0800/12 800 (appuyez sur 1) ;
- ▶ en envoyant une lettre à l'adresse rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles.

La plupart des signalements parviennent à l'Institut par voie électronique. 22% des signalements ont été introduits par le biais du formulaire de signalement électronique disponible sur le site internet, 59% des signalements sont parvenus par e-mail. Pour 16% des signalements, l'Institut a été contacté par téléphone, et il a reçu 1% des signalements par courrier postal. Les autres signalements sont adressés personnellement aux membres du personnel 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-la notifiant-e est orienté-e, 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 :

- ▶ plainte ;
- ▶ communication ;
- ▶ demande d'information juridique ;
- ▶ autre demande d'information non juridique.

Une **plainte** est un signalement qui émane d'une personne qui pense être victime de discrimination dans une situation concrète. Ce terme désigne également une action ou un acte discriminatoire dans le cadre duquel une intervention de l'Institut est souhaitée ou requise.

Une **communication** est un signalement concernant 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. Lorsqu'une victime signale une discrimination survenue dans le passé ou souhaite faire part de son expérience sans attendre une intervention spécifique de l'Institut, ces signalements sont également enregistrés en tant que communications.

Une **demande d'information juridique** est une demande d'information portant sur la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité des femmes et des hommes.

Une **demande d'information non juridique** est une demande d'information 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.

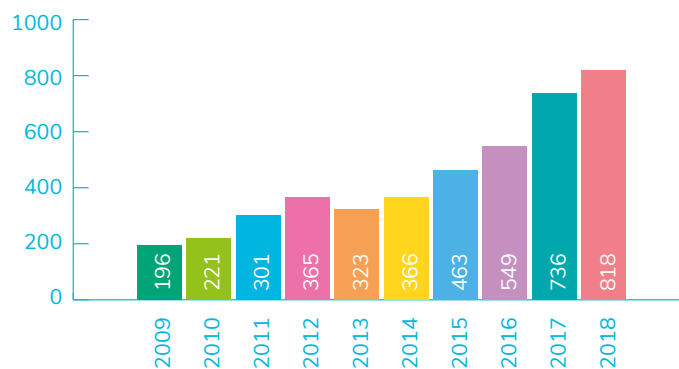
1.2. La discrimination de genre en chiffres

🕒 L'évolution des signalements

En 2018, 818 signalements ont été enregistrés, parmi lesquels 355 demandes d'information juridique, 258 plaintes et 205 communications. Le nombre total de signalements a augmenté de 11% par rapport à 2017 et de 49% par rapport à 2016 (voir le graphique 1). Cette tendance à la hausse n'a pas cessé en 2018. En 2018, le nombre de signalements reçus à l'Institut a plus que doublé comparé à cinq ans plus tôt. L'Institut enregistre une hausse du nombre de signalements chaque année depuis 2009, à l'exception d'une faible diminution en 2013. Les deux dernières années ont été marquées par une augmentation spectaculaire.

Graphique 1

Évolution des signalements de 2009 à 2018

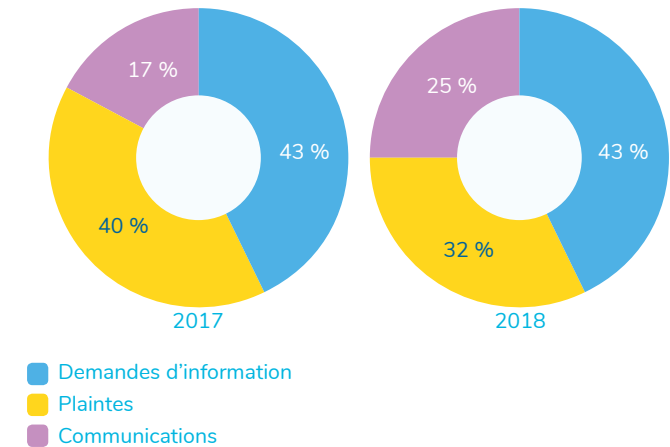


Cette tendance à la hausse s'explique probablement en partie par l'attention portée à l'égalité de genre ces dernières années. Les réactions de la société face au harcèlement sexuel, par exemple, et l'attention portée aux évolutions juridiques majeures, comme la Loi Transgenre¹, donnent plus de visibilité à des thèmes étroitement liés à la lutte pour une société davantage fondée sur l'égalité des genres. L'Institut se retrouve de plus en plus souvent sur le devant de la scène de par son rôle d'organisme indépendant défendant les personnes dont les droits ont été bafoués. Dans cette perspective, l'augmentation du nombre de signalements pourrait être le reflet de la notoriété croissante de l'Institut et de sa mission.



1. 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, MB 10 juillet 2017.

Graphique 2
Répartition des signalements selon le type de signalement en 2017 et 2018



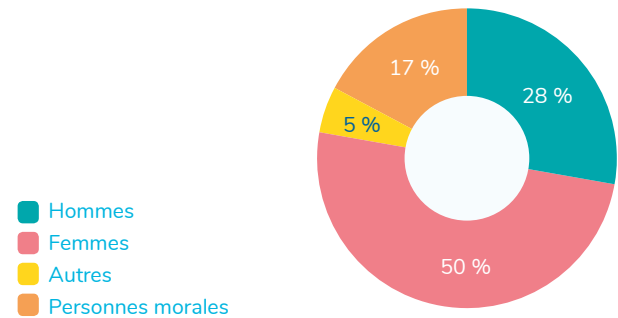
En 2018, l'Institut a reçu 818 signalements au total. Ces signalements sont répartis dans trois catégories. 43% étaient des demandes d'information juridique, 32% des plaintes et 25% des communications. La catégorie « demandes d'information » a été la plus représentée aussi bien en 2017 (43%) qu'en 2018 (43%). En 2018, l'Institut a reçu 13% de demandes d'information juridique en plus qu'en 2017. La deuxième catégorie la plus importante est celle des plaintes. Le nombre de plaintes a légèrement diminué en 2018 (-13%) par rapport à 2017. En 2018, 32% des signalements ont été enregistrés comme des plaintes. Ce pourcentage s'élevait à 40% en 2017. Le nombre de communications a augmenté de 63% en 2018 par rapport à 2017. En 2018, cette catégorie représentait 25% des signalements.

🕒 Qui sont les notifiant-e-s ?

Comme les années précédentes, la majorité des signalements de 2018 ont été introduits par des femmes (50%). Le nombre de notifiantes en 2018 a légèrement diminué en comparaison avec 2017 (53%), 2016 (59%) et 2015 (53%). Le nombre de notifiants est en légère hausse en 2018 (28%) par rapport aux années précédentes. En 2017, 26% de tous les notifiant-e-s étaient des hommes, contre 28% en 2016 et 32% en 2015.

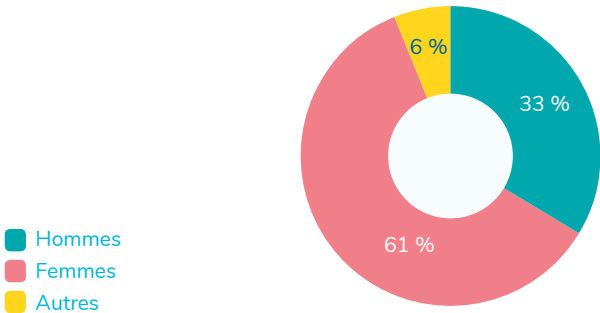
5% des signalements de 2018 ont été introduits par des personnes dont l'identité de genre était inconnue ou autre (voir le graphique 3). Parmi ceux-ci, la moitié provenait de notifiant-e-s anonymes et l'autre moitié émanait de particuliers qui ne voulaient pas être identifiés en tant qu'hommes ou femmes. Moins d'un cinquième des signalements de 2018 (17%) provenaient de personnes morales : entreprises, organisations ou instances publiques. Cela signifie que, comme en 2017, l'Institut a principalement été contacté en 2018 par des particuliers (83% en 2018, 82% en 2017).

Graphique 3
Répartition totale des signalements selon l'identité de genre des notifiant-e-s



En ne prenant en compte que les signalements de particuliers, nous constatons que la très grande majorité émanait de femmes (61%) (voir le graphique 4). Un tiers de tous les signalements de particuliers provenaient d'hommes (33%). 6% des signalements de particuliers ont été effectués par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre.

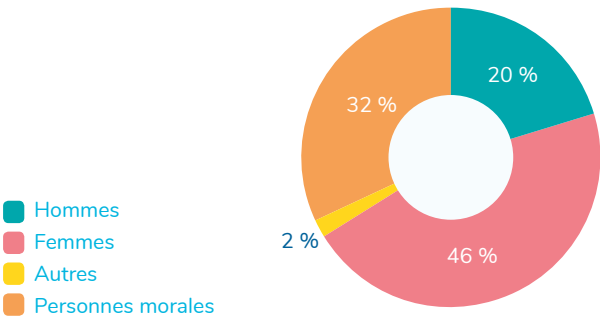
Graphique 4
Répartition des signalements de particuliers selon l'identité de genre des notifiant-e-s



🕒 Pourquoi contactent-ils-elles l'Institut ?

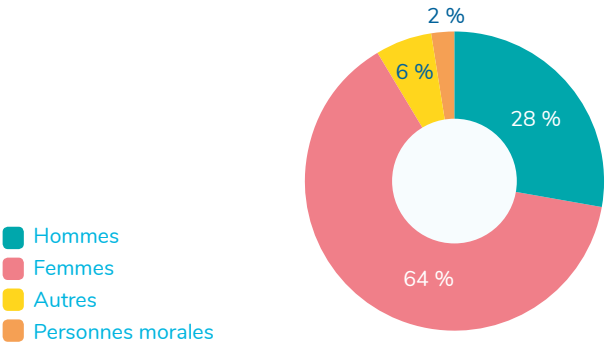
Parmi les 355 demandes d'information juridique enregistrées en 2018, 32% provenaient de personnes morales et 68% de particuliers (voir le graphique 5). Les femmes demandent davantage d'information juridique (46%) que les hommes (20%). Seuls 2% de ces demandes d'information juridique émanaient de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.

Graphique 5
Répartition des demandes d'information juridique selon l'identité de genre des notifiant-e-s



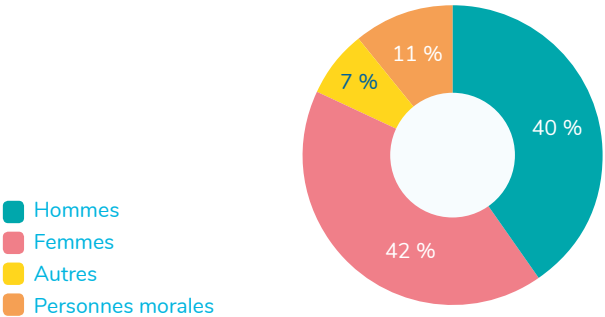
Comme attendu, presque toutes les plaintes émanent de particuliers (98%) (voir le graphique 6). Les personnes morales contactent presque exclusivement l'Institut pour lui demander une information ou un conseil. Sur toutes les plaintes reçues en 2018, 64% provenaient de femmes. Les hommes introduisent nettement moins de plaintes (28%). Seuls 6% de toutes les plaintes émanaient de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.

Graphique 6
Répartition des plaintes selon l'identité de genre des notifiant-e-s



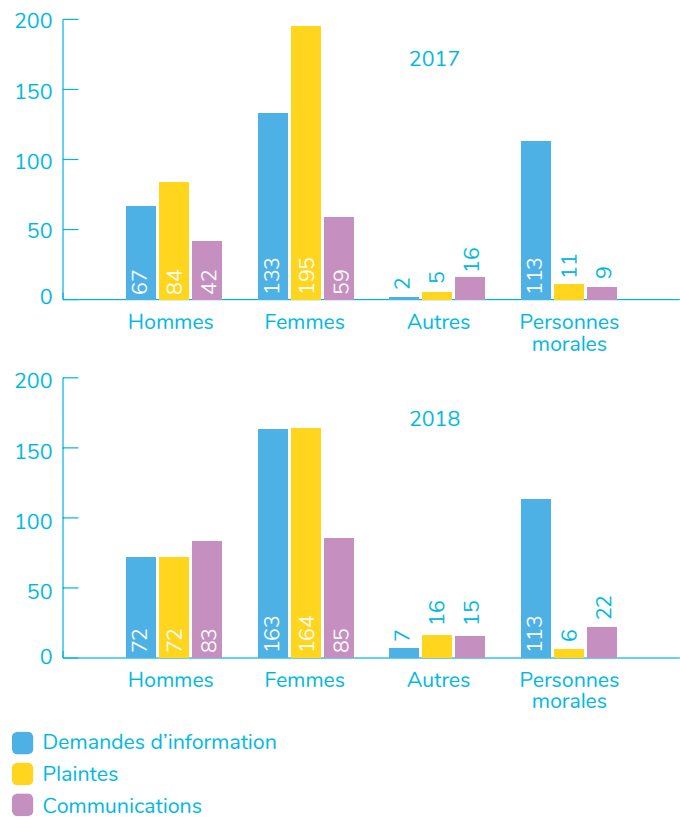
Même constat pour les communications reçues à l'Institut en 2018, dont la grande majorité provenait de particuliers (89%) (voir le graphique 7). Seuls 11% de toutes les communications reçues provenaient de personnes morales. Pour ce type de signalements, les parts de notifiantes (42%) et de notifiants (40%) sont plus ou moins égales. 7% des communications émanaient de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.

Graphique 7
Répartition des communications selon l'identité de genre des notifiant-e-s



En 2018 aussi, ce sont donc principalement des femmes qui font appel à l'Institut. 61% des signalements de particuliers proviennent de notifiantes. Les femmes effectuent plus de signalements que les hommes, quelle que soit la raison de la prise de contact. C'est toutefois au niveau des demandes d'information juridique et des plaintes que la différence avec les notifiants est la plus marquée (voir le graphique 8). En 2018, les femmes ont été presque deux fois plus nombreuses que les hommes à demander des informations juridiques ou à introduire une plainte. La différence entre les femmes et les hommes est minime en ce qui concerne les communications.

Graphique 8
Répartition des signalements selon le type de signalement et l'identité de genre des notifiant-e-s en 2017 et 2018



En 2018, aussi bien les femmes que les hommes ont introduit plus ou moins autant de demandes d'information juridique que de plaintes. Ce n'était pas le cas en 2017, puisque les femmes avaient introduit davantage de plaintes que de demandes d'information juridique. En 2017, la catégorie des communications était la moins représentée chez les hommes, alors qu'elle a été la plus fréquente en 2018. La part de communications faites par des notifiants a donc nettement augmenté en 2018.

Comme en 2017, seul un faible pourcentage de signalements émane de personnes avec une identité de genre inconnue ou une identité de genre qui n'est ni féminine ni masculine (5%). Il s'agit principalement de plaintes et de communications. Moins d'un signalement sur cinq provient d'une personne morale. Les personnes morales prennent principalement contact avec l'Institut pour obtenir des conseils et des informations (80%).



🕒 Pour quelle(s) forme(s) de discrimination ?

De nouveau, la plupart des signalements introduits en 2018 concernaient des infractions potentielles à la Loi Genre² (62%) (voir le tableau 1). Par ailleurs, 20% de tous les signalements concernaient des cas de sexisme. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2017. 6% des signalements concernaient les mesures de protection liées à la grossesse et à la maternité prévues par la Loi Travail³ et 1% des infractions pénales ou des crimes de haine. 31% des signalements de 2018 ont été classés dans la catégorie « autres ».

Tableau 1
Répartition des signalements selon la législation en 2017 et 2018

	2017	2018
Loi Genre	62%	62%
Crime de haine - Loi pénale	2%	1%
Sexisme	18%	20%
Loi Travail	5%	6%
Autres	28%	31%

2. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, MB 30 mai 2007.
3. Loi du 16 mars 1971 sur le travail, MB 30 mars 1971.

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 au sens strict : une même personne est discriminée pour des raisons différentes à des moments différents. Par exemple : un homme homosexuel est discriminé un jour en raison de son orientation sexuelle et le lendemain parce qu'il est un homme.

Discrimination composée ou cumulative : discrimination pour différentes raisons se présentant en même temps, mais permettant encore de distinguer les rôles respectifs des différents motifs. Par exemple : une entreprise octroie un salaire inférieur aux femmes et aux travailleurs étrangers. Les femmes étrangères sont donc discriminées deux fois.

Discrimination intersectionnelle : les raisons sont intrinsèquement liées entre elles et il est impossible de distinguer l'impact respectif des différents motifs. Par exemple : deux universitaires asiatiques participent à un congrès international à l'étranger. Au moment de rentrer chez elles, il y a un problème avec leur vol et les deux femmes souhaitent réserver une chambre d'hôtel. Cependant l'hôtel le leur refuse alors que leurs collègues asiatiques masculins et leurs collègues féminines caucasiennes obtiennent bel et bien une chambre. L'exploitant de l'hôtel est parti du principe que les deux femmes asiatiques étaient des prostituées.

Discrimination multiple (au sens large) : discrimination multiple au sens strict, discrimination composée ou cumulative et discrimination intersectionnelle.

Dans la mesure où l'Institut a explicitement pour mission de lutter contre la discrimination basée sur le sexe, il n'est pas surprenant que la plupart des signalements portent sur la Loi Genre. Au sein de la catégorie « Loi Genre », c'est la catégorie « discrimination directe » qui est la plus importante. Elle représente pas moins de 82% des signalements liés à la Loi Genre et plus de la moitié du nombre total de signalements reçus par l'Institut en 2018.

La « discrimination directe » est depuis plusieurs années le comportement interdit à propos duquel l'Institut reçoit le plus de signalements (voir le tableau 2). Le nombre de signalements dans cette catégorie a d'ailleurs continué à augmenter en 2018 (+13% par rapport à 2017 et +68% par rapport à 2016). Les signalements pour « discrimination indirecte » sont restés stables, tout comme les signalements pour « harcèlement ». Cette dernière catégorie comprend principalement des signalements de harcèlement moral au travail sur la base du sexe, d'une grossesse, de l'identité de genre ou de l'expression de genre.

Une enseignante a fait l'objet de pressions et de commentaires vexants de la part de son employeur, alors que le renouvellement de son contrat à durée déterminée approchait. Enceinte, elle est passée en incapacité de travail et a appris que son contrat ne serait pas renouvelé. L'enseignante a d'abord pris contact avec la conseillère en prévention pour tenter une médiation, mais celle-ci s'est soldée d'un échec. L'enseignante s'est alors adressée à l'Institut et à son syndicat qui ont sollicité l'intervention du Contrôle du bien-être au travail. L'Institut n'a pas été informé des avancées dans le dossier, il a donc été classé sans suite.

Tableau 2
Répartition des signalements dans la catégorie
« Loi Genre » de 2015 à 2018

	2015	2016	2017	2018
Discrimination directe	179	251	372	421
Discrimination indirecte	13	13	18	22
Discrimination multiple	4	2	4	9
Harcèlement	14	28	44	42
Harcèlement sexuel	36	4	26	38
Incitation à la discrimination	0	1	2	63
Injonction à la discrimination	1	6	21	2

L'Institut n'avait jamais reçu autant de signalements de « harcèlement sexuel ». Ils représentent la plus grande catégorie parmi les comportements interdits. La hausse s'élève même à 46% par rapport à 2017. Le·La lecteur·rice trouvera davantage d'information à ce sujet dans le focus *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail* (voir pages 44 et 45). Il en va de même pour le nombre de signalements de cas d'« incitation à la discrimination », qui a triplé en 2018 par rapport à 2017. L'Institut n'avait jamais reçu autant de signalements dans cette catégorie. Un commentaire sur cette augmentation est donné dans le focus *Discours de haine sexiste* (voir pages 46 et 47). Elle peut s'expliquer en partie par l'attention accrue portée au harcèlement sexuel et au discours de haine.

La deuxième plus grande catégorie dans les comportements interdits est la catégorie « autres » (31%) (voir le tableau 1). Cette catégorie regroupe, notamment les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi Genre, à la Loi Sexisme⁴ ou à la Loi Travail, mais où une autre législation peut être d'application. Il peut s'agir alors de signalements relatifs à la Loi Écart salarial⁵, à la Loi Transgenre ou à la Loi Quotas⁶.

Sont également classés dans cette catégorie les signalements qui ne relèvent pas des compétences de l'Institut, mais pour lesquels ce dernier renvoie le·la notifiant·e vers les instances appropriées. Ainsi, la Loi Genre ne s'applique pas, par exemple, à l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes dans des domaines relevant des compétences des pouvoirs publics flamands (comme l'enseignement) ou à des situations relevant de la sphère privée (telles que les divorces).

La catégorie « Loi Travail » représente 6% des signalements reçus par l'Institut en 2018. Souvent, un signalement peut être classé à la fois dans la catégorie « Loi Travail » et dans la catégorie « Loi Genre ». En effet, il existe un lien étroit entre la Loi Travail garantissant la protection et la sécurité de la travailleuse enceinte et le principe de non-discrimination fondée sur la grossesse dans le contexte professionnel, prévu dans la Loi Genre.

4. 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, MB 24 juillet 2014.
5. Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, MB 28 août 2012.
6. 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, MB 14 septembre 2011.



Tableau 3
Répartition des signalements dans la catégorie
« sexisme » en 2017 et 2018

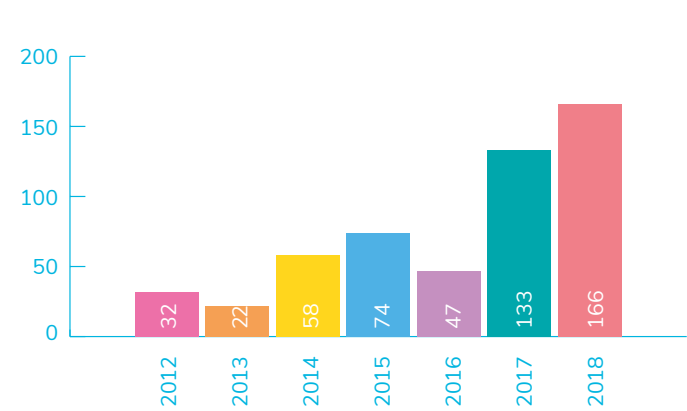
	2017	2018
Sexisme	18%	20%
Loi Sexisme	41%	48%
Autre	45%	52%

En 2018, l'Institut a de nouveau reçu plus de signalements de cas de sexisme (voir le tableau 3). Ainsi, après une diminution en 2016, le nombre de signalements dans la catégorie « sexisme » a de nouveau augmenté de 25% (voir le graphique 9). L'attention accordée par les médias à ce thème peut expliquer en partie cette hausse significative.

PRÉSENTATION DE LA LOI SEXISME À L'INTERNATIONAL

À l'étranger aussi, le thème du sexisme a bénéficié d'une grande attention. Sur invitation du *Women's Development Institute* coréen, l'Institut a donné un exposé sur la Loi Sexisme belge lors de la conférence internationale intitulée « *Combating sexist hate speech: Global Case Studies* ».

Graphique 9
Évolution des signalements
dans la catégorie « sexisme » de 2012 à 2018



Près de la moitié des signalements dans la catégorie « sexisme » concernaient des infractions potentielles à la Loi Sexisme (48%). Les autres signalements concernaient des stéréotypes de genre dans la société ou des formes de sexisme qui ne relèvent pas de la Loi Sexisme, comme par exemple le sexisme dans les campagnes publicitaires.

L'Institut reçoit régulièrement des signalements de personnes connues ou actives sur la scène politique qui reçoivent des messages de haine. Il s'agit souvent de messages envoyés dans le domaine privé et qui ne sont pas diffusés publiquement. Dans ce genre de situation, le cadre législatif ne permet pas d'intervenir contre ces messages.

Ainsi, l'Institut a reçu un signalement de la part d'une dame qui se présentait aux élections communales. Elle avait reçu le message privé suivant: «Hahaa... Nous avons définitivement trouvé la connasse la plus frustrée du pays !! Qu'est-ce qui t'est arrivé ? Plusieurs fois cocue peut-être ? Ou alors, tu n'es encore jamais montée au septième ciel et le seul moyen que tu as trouvé pour jouir, c'est de rêver qu'un homme te retourne une bonne fois ?? Je n'ai jamais vu quelqu'un d'aussi pitoyable. C'est incroyable à quel point les gens peuvent se ridiculiser sans s'en rendre compte. Espèce d'arriérée, bravo pour tes 5 voix et retourne maintenant dans ta caverne et ta cuisine !!! » L'Institut a malheureusement dû signaler à cette dame qu'il ne pouvait entreprendre aucune démarche juridique contre l'homme qui lui avait envoyé ce message, puisqu'il ne l'avait pas diffusé publiquement.

► Pour quelle(s) raison(s) ?

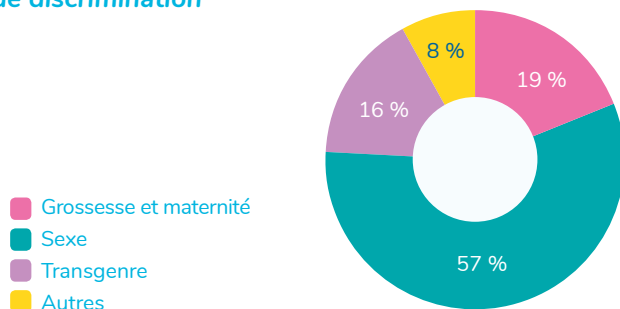
Le thème à propos duquel l'Institut a reçu le plus de signalements en 2018 est le sexe. Cela concerne plus de la moitié des signalements (475 signalements, soit 57%) (voir le graphique 10). Ce n'est pas une surprise, étant donné que l'Institut a pour mission de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de veiller au respect de la législation visant l'égalité de genre. Le deuxième thème le plus fréquent, avec presque un cinquième de tous les signalements (19%), est le thème « grossesse et maternité ». En 2018, 160 signalements concernaient ce thème, soit exactement le même nombre qu'en 2017. Le thème « transgenre » représente 16% de tous les cas signalés, alors qu'il ne représentait que 11% du nombre total de signalements l'an dernier. Il y a une hausse de 63% en 2018 par rapport à 2017. Un commentaire sur cette augmentation est donné dans le focus Personnes transgenres (voir pages 54 et 55). 8% des signalements de 2018 ont été classés dans la catégorie résiduelle « autres ».

RECHERCHE SUR LE SEXISME

En 2017, l'UC Leuven-Limburg a livré un rapport de recherche interne axé sur l'exploration du thème du sexisme. En 2018, l'équipe de recherche a défini le cadre conceptuel et analysé les questions d'enquête sur des thèmes apparentés. L'Institut espère pouvoir lancer l'enquête en 2019.

Graphique 10

Répartition des signalements selon le thème de discrimination

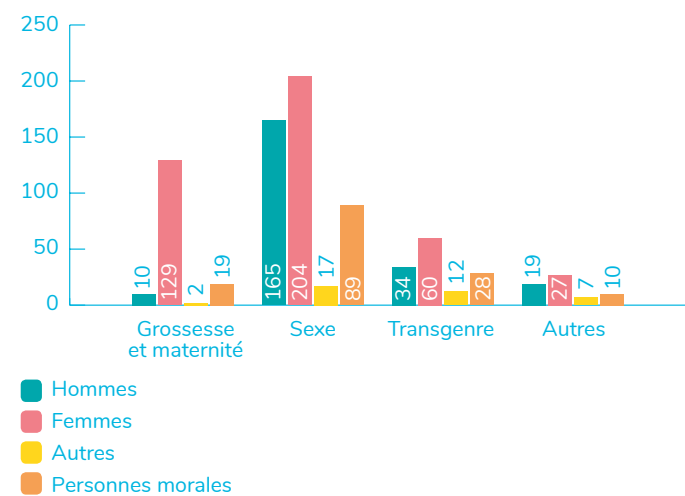


Dans la mesure où ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut, il est évident que c'est aussi le cas pour tous les thèmes (voir le graphique 11). Un peu moins de la moitié des signalements introduits sur le thème « sexe » provenaient de femmes (43%). Plus d'un tiers des signalements relatifs au sexe ont été effectués en 2018 par des hommes (35%) et 4% par des personnes dont l'identité de genre n'était pas connue. Les personnes morales représentaient presque un cinquième de tous les signalements relatifs au thème « sexe » (19%).

La grossesse étant un thème qui concerne principalement les femmes, il n'est pas surprenant que les signalements relatifs au thème « grossesse et maternité » aient presque tous été effectués par des femmes (81%). 12% des signalements sur ce thème provenaient de personnes morales.

Dans le thème « transgenre », 45% des signalements émanaient de personnes ayant une identité de genre féminine et 25% de personnes ayant une identité de genre masculine. 9% des faits classés dans cette catégorie ont été signalés par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Un cinquième (21%) des signalements portant sur le thème « transgenre » émanaient de personnes morales.

Graphique 11
Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des notifiant-e-s



🕒 Dans quelle(s) situation(s) ?

Le tableau 4 présente la répartition des signalements par domaine en 2018. Les domaines de discrimination sont déterminés en fonction des domaines de compétence 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 selon le domaine de discrimination et le type de signalement

	DEMANDES D'INFORMATION	PLAINTES	COMMUNICATIONS	TOTAL 2018
Emploi	170	130	64	365
Biens et services	50	64	83	197
Sécurité sociale	6	6	3	15
Santé publique	4	11	1	16
Aides sociales	1	1	0	2
Relations privées	16	10	5	31
Enseignement	10	13	4	27
Orientation et formation professionnelle	2	2	3	7
Culture et médias	17	11	29	57
Mention dans un document officiel/PV	8	12	6	26
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	6	2	36	44
Fonctionnaires	3	3	1	7
Impôts et avantages fiscaux	3	2	1	6
Législation	69	18	15	104
Espace public	7	13	51	71
Autres	51	17	21	89

En 2017, la répartition des domaines a été adaptée à la suite de l'introduction du nouveau système d'enregistrement des données. Il est donc plus difficile d'effectuer une comparaison avec les années précédentes. En effet, quelques nouveaux domaines ont fait leur apparition : santé publique, aides sociales, fonctionnaires, impôts et avantages fiscaux et législation. Un autre domaine est venu s'ajouter en 2018, à savoir le domaine « espace public ».

En raison de l'attention croissante portée aux discours de haine sexistes, une réorganisation de quelques domaines s'imposait. Le thème « espace public » a été ajouté afin de marquer la distinction entre un discours de haine prononcé par un acteur médiatique et un discours de haine prononcé par un acteur individuel et diffusé sur un canal médiatique. Ce domaine comprend les sous-domaines suivants : « en ligne », « moyen de communication » (radio, télévision, presse écrite) et « dans la rue ». Les faits classés dans le domaine « espace public » sont toujours commis dans la sphère publique, contrairement au domaine « relations privées » qui regroupe des faits commis dans la sphère privée.

Le sous-domaine « en ligne » contient principalement des signalements relatifs à des discours de haine diffusés en ligne ou sur les réseaux sociaux et à des stéréotypes sexistes partagés en ligne. Le sous-domaine « moyen de communication » regroupe les signalements de discours de haine diffusés à la radio, à la télévision ou dans la presse écrite ainsi que les signalements de stéréotypes sexistes diffusés par l'un de ces moyens de communication. Le sous-domaine « dans la rue » a été spécifiquement créé pour mieux analyser le harcèlement sexiste en rue, un thème de plus en plus actuel.

Les discours de haine ou les faits de sexisme commis par un acteur médiatique sont (aussi), comme par le passé, classés dans le domaine « culture et médias ».



Le tableau 5 présente les évolutions des signalements par domaine.

Tableau 5
Répartition des signalements selon le domaine de discrimination de 2014 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Emploi	133	164	193	340	365
Biens et services	68	63	121	140	197
Sécurité sociale	17	40	40	19	15
Santé publique				17	16
Aides sociales				3	2
Relations privées	12	12	12	32	31
Enseignement	16	14	17	36	27
Orientation et formation professionnelle	4	5	6	19	7
Culture et médias	18	54	29	68	57
Mention dans un document officiel/PV	24	25	4	5	26
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	17	12	13	20	44
Fonctionnaires				9	7
Impôts et avantages fiscaux				5	6
Législation				120	104
Espace public					71
Autres	125	156	155	41	89

Tout comme les années précédentes, les catégories « emploi » et « biens et services » sont celles comprenant le plus grand nombre de signalements en 2018. La catégorie « législation » suit en troisième position, mais le nombre de signalements dans ce groupe a diminué entre 2017 et 2018. Notons le nombre élevé de signalements (n=71) dans le nouveau domaine « espace public ». Cette nouvelle catégorie se retrouve immédiatement en quatrième position en 2018.

Le nombre de signalements dans le domaine « culture et médias » diminue légèrement en 2018. Cette baisse s’explique probablement par la création du nouveau domaine « espace public ». En effet, si les comportements interdits affichés par un acteur médiatique ou une instance culturelle sont encore classés dans la catégorie « culture et médias », les comportements interdits affichés par un individu et diffusés au public dans les médias ne sont plus repris dans cette catégorie depuis 2018, mais bien dans la catégorie « espace public ». 30% de tous les signalements dans le domaine « culture et médias » concernent des messages publicitaires sexistes.

Les propos sexistes tenus par un consultant sportif sur le plateau de la RTBF après le match Belgique-Japon de la Coupe du monde de football ont heurté une partie des téléspectateur-ice-s. Certain-e-s ont saisi l'Institut pour s'en plaindre et ont demandé si ce comportement sexiste était punissable.

La Loi Sexisme ne peut trouver à s'appliquer au cas d'espèce, puisque les propos doivent avoir manifestement pour objet d'«exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle». Étant donné que le consultant s'était plutôt adressé aux femmes « en général », il n'y avait pas de victime clairement définie et identifiable.

L'Institut a réorienté les plaignant-e-s vers le médiateur de la RTBF ainsi que vers le Conseil supérieur de l'audiovisuel (ci-après, CSA), avec lequel il a conclu un protocole de collaboration. Le CSA est l'autorité administrative indépendante chargée de la régulation du secteur audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il est, entre autres, chargé de contrôler le respect des obligations des éditeurs de services, distributeurs de services et opérateurs de réseaux, ainsi que de sanctionner les infractions à ces obligations.

Les signalements en matière de « sécurité sociale » et de « soins de santé » sont en légère baisse par rapport à 2017. Les signalements relatifs à des « activités économiques, sociales, politiques et culturelles » ont doublé en 2018. Il y a également en 2018 une nette augmentation du nombre de signalements dans la catégorie « mention dans un document officiel/PV ». Cette hausse est due aux problèmes administratifs rencontrés par des personnes transgenres lorsqu'elles ont modifié leur enregistrement de sexe ou changé de prénom sur la base de la nouvelle législation. Pour plus d'explication, voir le focus Personnes transgenres (aux pages 54 et 55).

Les hommes souffrant d'un cancer du sein ne bénéficient pas du même remboursement que les femmes pour leur traitement médical. Il s'agit d'une discrimination directe fondée sur le sexe. En collaboration avec Kom op tegen Kanker, Stichting tegen Kanker, la Belgian Society of Medical Oncology, Borstkanker Vlaanderen, Borstkankerman et Vivre comme Avant, l'Institut a adressé en juin une recommandation⁷ à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique afin qu'un remboursement des médicaments contre le cancer du sein soit aussi prévu pour les patients masculins.

Le nombre de signalements relatifs à des « relations privées » est resté assez stable en 2018. La majorité de ces signalements concernaient des divorces et des droits de garde d'enfants. Les signalements d'insultes sexistes non proférées dans la sphère publique sont également classés dans cette rubrique.



7. La recommandation de l'Institut et Kom op tegen Kanker relative au non-remboursement aux patients masculins des médicaments contre le cancer du sein peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Avis.

Une femme a pris contact avec l'Institut à la suite d'une remarque sexiste. Une camionnette lui avait fait une queue de poisson dans un rond-point, avant de bloquer ce même rond-point parce que la dame avait klaxonné. Elle a pris contact avec l'entreprise mentionnée sur la camionnette pour lui signaler la conduite inappropriée de l'un de ses collaborateurs. L'entreprise a envoyé un courriel affirmant que c'était la dame qui n'avait pas respecté les règles de priorité, mais que « les lois sont bien sûr différentes pour les femmes... Vous savez ce qu'on dit : un type bourré conduit mieux qu'une femme sobre. » Cette remarque sexiste n'ayant pas été faite en public, la Loi Sexisme n'était pas applicable.

En examinant les domaines par thème au tableau 6, on constate que la plupart des signalements sur le thème « sexe » sont classés dans les domaines « emploi » (35%), « biens et services » (32%), « espace public » (14%) et « culture et médias » (11%). Dans le thème « grossesse et maternité », les signalements se situent principalement, et presque exclusivement, dans le domaine « emploi » (92%). Les signalements relatifs au thème « transgenre », pour leur part, concernent principalement les domaines « législation » (31%), « emploi » (28%) et « biens et services » (28%), ainsi que « mention dans un document officiel/PV » (17%). La Loi Transgenre et les problèmes administratifs rencontrés par certaines personnes lors de la modification de leur enregistrement de sexe peuvent expliquer la hausse du nombre de signalements dans les domaines « législation » et « mention dans un document officiel/PV ». Pour plus d'information à ce sujet, voir le focus Personnes transgenres (aux pages 54 et 55).

Tableau 6
Répartition des signalements selon le domaine et le thème de discrimination

	SEXE	GROSSESSE ET MATERNITÉ	TRANSGENRE	AUTRES
Emploi	168	147	37	17
Biens et services	154	1	38	5
Sécurité sociale	6	4	4	1
Santé publique	6	1	9	0
Aides sociales	1	1	0	0
Relations privées	16	1	7	7
Enseignement	19	2	6	1
Orientation et formation professionnelle	5	0	2	0
Culture et médias	53	0	1	4
Mention dans un document officiel/PV	3	0	23	0
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	44	0	0	0
Fonctionnaires	4	0	4	0
Impôts et avantages fiscaux	5	0	1	0
Législation	48	10	42	7
Espace public	65	1	6	0
Autres	42	3	19	29

EMPLOI

Il apparait à nouveau, en 2018, que de très nombreuses personnes sont encore discriminées au travail ou dans le cadre de l'accès au travail. Près de la moitié (45%) des 818 signalements reçus par l'Institut en 2018 concernent totalement ou en partie la situation professionnelle (n=365). 79% des signalements 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 (89%). Dans 13% des cas, il était question de « harcèlement (sexuel) » et dans 7% des cas, de « sexisme ».

Les signalements dans ce domaine portent principalement sur l'accès au travail (36%), les conditions de travail et de rémunération (37%) et la fin de la relation de travail (21%). La catégorie « conditions de travail et rémunération » inclut également tous les signalements relatifs au bien-être au travail.

Tableau 7
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » en 2017 et 2018

	2017	2018
Accès à l'emploi	42%	36%
Conditions de travail et rémunération	35%	37%
Rupture des relations de travail	21%	21%
Action positive	3%	4%
Indépendants	2%	4%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	1%	2%
Autres	0%	3%

La répartition des sous-domaines dans le domaine « emploi » en 2018 est pratiquement identique à celle de 2017 (voir le tableau 7). En 2018, il y a une légère diminution du nombre de signalements relatifs à l'accès au travail. Il y a, par contre, une hausse de 15% du nombre de signalements relatifs aux « conditions de travail et rémunération » et une multiplication par deux des signalements impliquant des « indépendants ».

Les signalements dans la catégorie « accès au travail » concernaient principalement le recrutement (64%) et l'annonce ou l'offre d'un poste vacant (26%). Dans la catégorie « conditions de travail et rémunération », 67% des signalements concernaient une situation relative au thème « bien-être au travail ». Près de la moitié des signalements dans la catégorie « conditions de travail et rémunération » concernaient spécifiquement les circonstances sur le lieu de travail. 22% des signalements relatifs aux « conditions de travail et rémunération » avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de systèmes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de paternité).



L'Institut a reçu une demande concernant les conditions d'octroi d'éco-chèques. Les mères absentes dans le cadre d'un congé de maternité reçoivent ces éco-chèques, mais une telle assimilation n'existe pas pour les congés de paternité, les congés parentaux et les autres congés thématiques. Toutefois, il ne s'agit pas d'une discrimination selon la Loi Genre actuelle. En effet, cette disposition a été délibérément prévue pour protéger les jeunes mères. À ce sujet, la Loi Genre prévoit explicitement que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. En outre, ni la paternité ni la parentalité ne constituent un critère protégé selon la Loi Genre actuelle, de sorte que cette loi ne fournit pas aux pères les fondements juridiques pour introduire un recours. Cela démontre la nécessité d'étendre la protection actuelle offerte par la Loi Genre. Un commentaire à ce sujet est donné dans le focus *Emploi* (voir pages 49, 50, 51 et 52).

D'autres difficultés souvent signalées concernaient la modification des circonstances de travail (8%), souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la rémunération (7%).

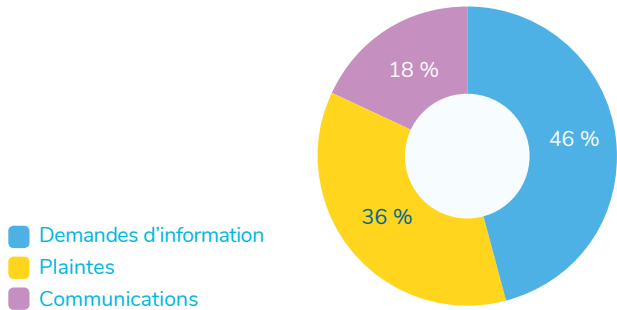
Une dame a commencé à travailler en 2008 dans une association. Sept ans plus tard, un homme est engagé dans la même association à une fonction de valeur comparable. Dès son engagement, il perçoit un salaire plus important que sa collègue, alors qu'il n'a pas suivi d'études universitaires et qu'il n'a pas la même ancienneté à faire valoir. La dame a pris contact avec l'Institut afin de signaler cette différence de traitement. L'employeur a admis son erreur et a accepté de trouver un accord. Il s'est engagé à augmenter le salaire de la dame pour le futur et à prévoir une régularisation partielle pour les arriérés de rémunération.

Dans la rubrique « fin de la relation de travail », 77% des signalements concernaient une décision de licenciement et 22% la non-prolongation d'un contrat de travail.

Une dame a pris contact avec l'Institut parce que son employeur avait décidé de ne pas prolonger son contrat temporaire, sous prétexte qu'il ne pouvait pas compter sur elle en raison de ses absences. Cette décision est survenue après que la dame a été prise de graves nausées matinales, ce qui a entraîné plusieurs jours d'incapacité de travail. Lorsque l'employeur a appris que la dame avait pris contact avec l'Institut, il lui a envoyé un sms proférant des menaces. L'Institut a étudié le dossier et a pris contact avec l'employeur, estimant qu'il existait un lien évident entre la grossesse de la dame et la décision de ne pas prolonger son contrat temporaire.

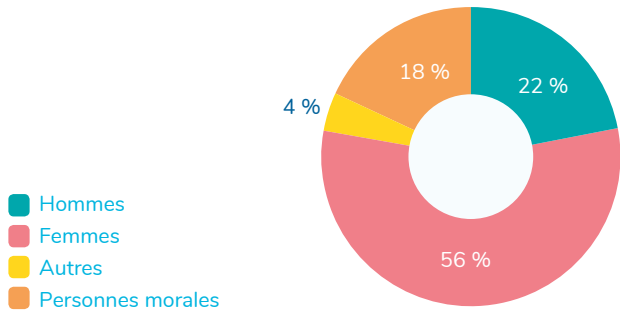
En 2018, près de la moitié (46%) des signalements reçus par l'Institut concernaient des demandes d'information juridique sur des discriminations au travail (voir le graphique 12). En 2018, il y a eu moins de plaintes (36%) que de demandes d'information juridique dans le domaine « emploi ». 18% étaient des communications.

Graphique 12
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon le type de signalement



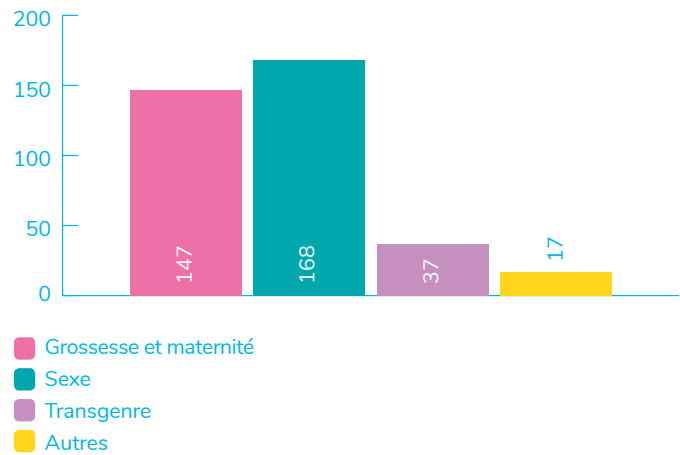
Plus de la moitié (56%) des notifiant-e-s ayant signalé des discriminations au travail en 2018 étaient des femmes (voir le graphique 13). Ce chiffre n'est pas étonnant, dans la mesure où 40% des signalements dans le domaine « emploi » portaient sur le thème « grossesse et maternité ». Dans le domaine « emploi », 22% des personnes ayant pris contact avec l'Institut avaient une identité de genre masculine. Seulement 4% des signalements dans le domaine « emploi » ont été effectués par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Près d'un cinquième (18%) de tous les signalements dans le domaine « emploi » provenaient de personnes morales.

Graphique 13
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Dans le domaine « emploi », le nombre de signalements relatifs à des discriminations basées sur le sexe (46%) et sur la grossesse et la maternité (40%) augmentent de façon similaire (voir le graphique 14). 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 demeurent, en 2018, un problème majeur dans notre société. Seule une part relativement faible des signalements dans ce domaine porte sur le thème « transgenre » (10%). Cette part est toutefois un peu plus grande qu'en 2017.

Graphique 14
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon le thème de discrimination



Une dame a pris contact avec l'Institut après avoir perdu un procès en appel contre son ancien employeur et le secrétariat social qui les représentait. Elle a perdu le procès parce que son avocat a commis une erreur technique, de sorte qu'il n'y a pas eu de jugement sur le fond de l'affaire : les droits de la dame avaient-ils été bafoués ? Elle travaillait pour l'entreprise dans le cadre d'un contrat avec période d'essai. Elle a annoncé sa grossesse pendant la période d'essai. Quelques mois plus tard, elle a fait une fausse couche et s'est déclarée en incapacité de travail. Une semaine plus tard, elle était licenciée. Le secrétariat social avait indiqué à l'employeur que le licenciement pour absence du travail d'une travailleuse confrontée sept jours auparavant à une interruption de sa grossesse était autorisé par la loi. Le secrétariat social ne s'est pas inquiété de la jurisprudence établie stipulant qu'il existe un soupçon de discrimination fondée sur le sexe lorsqu'une travailleuse est licenciée peu de temps après une fausse couche.

L'Institut est intervenu dans ce dossier et a pris contact aussi bien avec le secrétariat social qu'avec l'employeur. À l'issue de négociations, les parties ont conclu un accord prévoyant le paiement d'un dédommagement forfaitaire et l'engagement, dans le chef du secrétariat social, à prévoir une formation sur la discrimination basée sur la grossesse pour ses juristes. L'Institut a également envoyé un courrier à tous les secrétariats sociaux de Belgique pour leur rappeler leurs responsabilités lorsqu'ils conseillent des employeurs, les principes de la législation en matière de discrimination et le rôle de soutien que l'Institut peut apporter. L'Institut a reçu plusieurs réactions positives à ce courrier et des demandes de formations de la part de secrétariats sociaux.

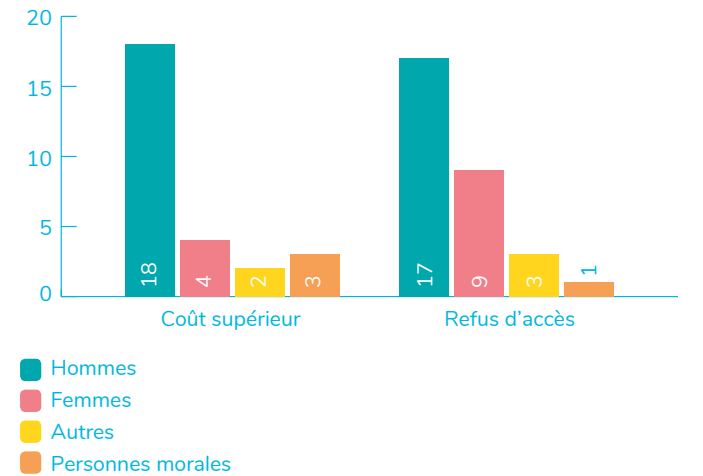
BIENS ET SERVICES

Parmi les signalements que l'Institut a reçus en 2018, près d'un quart (n=197) concernait totalement ou en partie des discriminations fondées sur le sexe 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 (83%). La grande majorité de ces signalements étaient à classer dans la catégorie « discrimination directe » (89%). 27% des signalements relatifs à des biens et services ont été classés dans la catégorie « sexisme ».

Pendant une conversation téléphonique avec un opérateur du service client d'une entreprise, la jeune femme reçoit des remarques déplacées et sexistes lorsqu'elle lui signale qu'elle est enceinte. La Loi Sexisme est une loi pénale, la preuve des faits allégués doit donc être rapportée. La plaignante n'avait aucun enregistrement de la conversation ni de trace écrite. L'Institut a donc été au regret de lui annoncer que sa plainte avait peu de chance d'aboutir, faute de preuve.

Plus d'un quart (29%) des signalements concernaient une majoration de prix pour des biens et services ou un accès refusé à des biens et services (voir le graphique 15), 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 15
Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des notifiant-e-s pour l'accès aux biens et services



En 2018, l'Institut a de nouveau reçu plusieurs signalements relatifs à des différences de tarification entre les femmes et les hommes dans les salons de coiffure. Dans ce cadre, l'Institut a établi des contacts constructifs avec l'Union des Coiffeurs belges afin de parvenir à une solution structurelle. Un problème récurrent concerne l'accès des femmes aux salons pour hommes, dits « barbershops ». Ainsi, une dame a pris contact avec l'Institut après qu'un barbier avait refusé de lui couper les cheveux parce qu'elle était une femme. Elle a pourtant une coupe à la garçonne et le barbier avait d'ailleurs accepté de la coiffer quelques semaines auparavant.

En 2018, pour le domaine « biens et services », l'Institut a reçu plus de communications (42%) que de plaintes (32%) et de demandes d'information juridique (25%). Le nombre total de signalements dans le domaine « biens et services » a augmenté de 41% en 2018 par rapport à 2017. Cette hausse s'explique par une multiplication par deux du nombre de signalements dans le secteur « banques et assurances » et par sept dans le secteur « transport et circulation ».

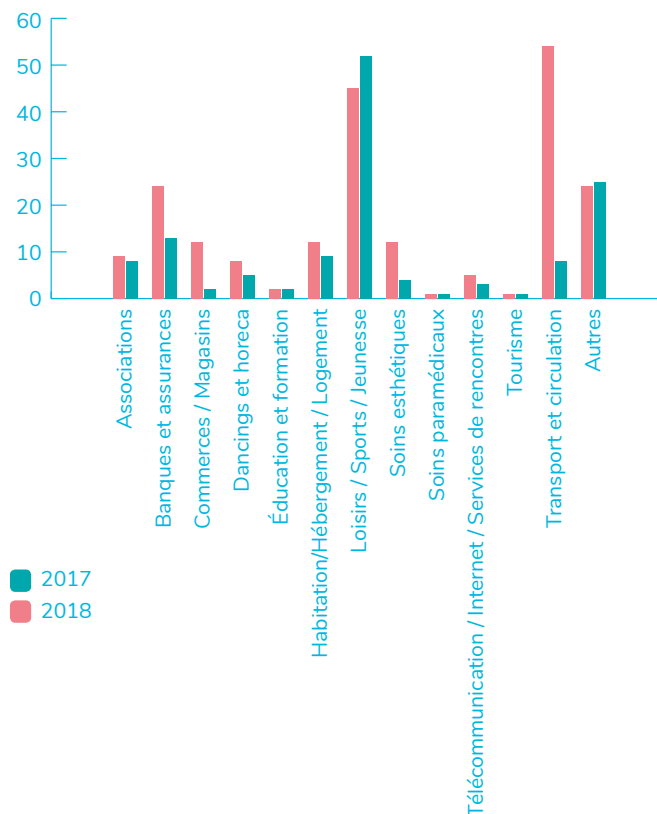
En 2018, le secteur « banques et assurances » représentait 12% de tous les signalements reçus dans le domaine « biens et services » (voir le graphique 16). Trois quarts de ces signalements émanaient de personnes transgenres. Un commentaire sur cette augmentation est donné dans le focus Personnes transgenres (voir la pages 54 et 55).

Le secteur « transport et circulation » (27%) était la catégorie la plus importante dans le domaine « biens et services » en 2018. Cette forte augmentation s'explique par le grand nombre de signalements reçus par l'Institut au sujet des propos d'un membre d'un parti politique concernant la séparation des femmes et des hommes dans les transports publics. Le grand nombre de communications comparé aux plaintes et aux demandes d'information juridique est également dû à cet afflux de signalements. Un commentaire à ce sujet est donné dans le focus *Discours sexistes en politique* (voir p. 47).

La deuxième plus grande catégorie de signalements en 2018 concernait le secteur « loisirs, sport et jeunesse » (23%), suivie par la catégorie « autres » (12%).

Graphique 16

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon le secteur en 2017 et 2018



En 2018, l'Institut a reçu plusieurs signalements à la suite de l'attention portée par les médias sur l'initiative consistant à ouvrir une école de conduite pour femmes. Il s'agit d'une école employant uniquement des instructrices et dans laquelle seule des élèves féminines pourraient suivre des cours. Ce genre d'initiative implique cependant une double discrimination directe fondée sur le sexe : au niveau du recrutement (« aucun instructeur masculin ne sera recruté ») et de l'offre de services (« seules des élèves féminines peuvent faire appel à nos services »). L'Institut n'ayant pas connaissance d'une politique effectivement discriminatoire, aucune autre démarche n'a été entreprise à l'égard de l'école de conduite, mais l'Institut continue de suivre ce dossier.

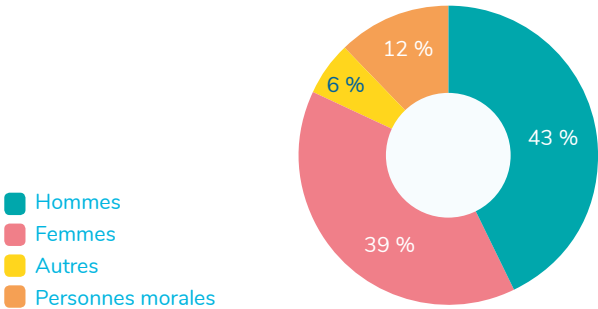
En 2016, les femmes avaient été plus nombreuses que les hommes à effectuer des signalements concernant l'accès à et l'offre de biens et services. La situation était plus équilibrée en 2017. En 2018, en revanche, les hommes ont été plus nombreux (43%) que les femmes (39%) à prendre contact avec l'Institut pour le domaine « biens et services ».

Une école de danse a refusé l'inscription d'un petit garçon à un cours de jazz, car les cours sont réservés aux filles. La mère, indignée que cette association touchant à l'éducation permanente puisse prôner un choix pédagogique lié au sexe des enfants, a sollicité l'Institut pour qu'il intervienne. L'Institut a interpellé l'école de danse sur sa politique d'inscription discriminatoire et interdite par la Loi Genre. De plus, le domaine de la danse étant déjà considéré comme un domaine plutôt « réservé » aux filles, ce genre de pratique a pour effet de renforcer les stéréotypes sur le genre. L'Institut a invité l'école à promouvoir la mixité et à lutter contre les stéréotypes en prévoyant dès la rentrée prochaine des cours de danse mixtes.



Un peu plus d'un signalement sur dix provenaient de personnes morales (12%) (voir le graphique 17). Il s'agit principalement de demandes d'information juridique. Dans seulement 6% des cas classés dans le domaine « biens et services », l'Institut a été contacté par des personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre.

Graphique 17
Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des notifiant-e-s

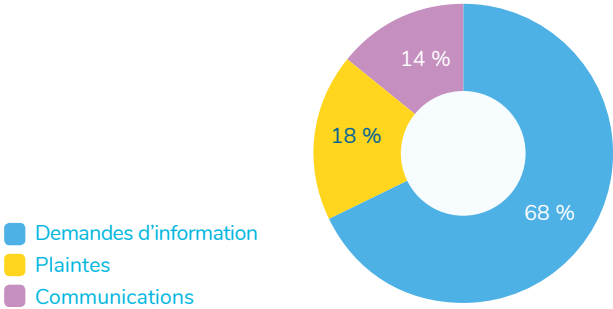


La majorité des signalements dans le domaine « biens et services » concernaient le thème « sexe » (78%), tandis que 19% portaient sur le thème « transgenre ».

LÉGISLATION

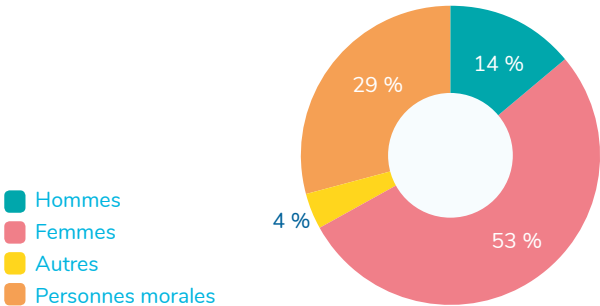
En 2018, 13% du nombre total de signalements ont été classés dans le domaine « législation » (n=104) (voir le graphique 18). Il s'agissait principalement de demandes d'information juridique (68%) sur la Loi Transgenre, la Loi Sexisme et le cadre légal en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Seulement 18% des signalements étaient des plaintes et 14% des communications.

Graphique 18
Répartition des signalements dans le domaine « législation » selon le type de signalement



Plus de la moitié (53%) des signalements dans le domaine « législation » émanaient de notifiantes à l'identité de genre féminine (voir le graphique 19). Plus d'un quart (29%) des signalements dans ce domaine ont été effectués par des personnes morales, tandis que 14% provenaient de personnes à l'identité de genre masculine.

Graphique 19
Répartition des signalements dans le domaine « législation » selon l'identité de genre des notifiant-e-s



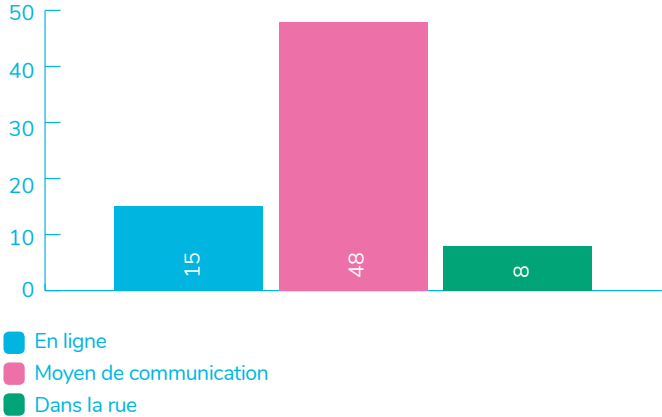
31% des signalements classés dans le domaine « législation » concernaient la Loi Transgenre. 30% des signalements portaient sur d'autres législations que celles reprises dans la liste d'enregistrement du système de gestion des données. Un cinquième des signalements classés dans ce domaine portaient sur la Loi Sexisme.

ESPACE PUBLIC

Près de 10% des signalements reçus par l'Institut en 2018 concernaient le nouveau domaine intitulé « espace public » (n=71). Il s'agissait principalement de cas de discrimination liés à la Loi Genre (79%), dont une majorité d'incitations à la discrimination (92%) et de cas de sexisme (92%).

Différentes formes de discours de haine ont surtout été enregistrées dans ce domaine (voir le graphique 20). Les sous-domaines « en ligne » et « moyen de communication », qui représentent respectivement 21% et 68% des signalements dans le domaine « espace public », font apparaître une distinction entre les discours de haine en ligne et les discours de haine diffusés via d'autres canaux médiatiques (radio, télévision, presse écrite).

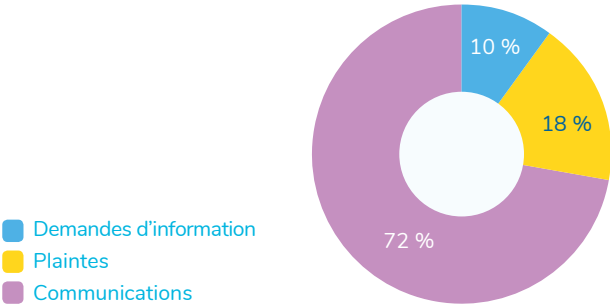
Graphique 20
Répartition des signalements dans le domaine « espace public »



La troisième sous-catégorie « dans la rue » donne un aperçu du nombre de signalements reçus par l'Institut à propos de harcèlements sexuels en rue. 11% des signalements classés dans le domaine « espace public » concernaient des cas de harcèlement sexuel en rue. Bien entendu, ce nombre n'est pas représentatif de la mesure dans laquelle des citoyen-ne-s sont victimes de harcèlement en rue. En effet, seul un très petit nombre de victimes prend contact avec l'Institut. Ce sont principalement les personnes rencontrant des problèmes lors de l'enregistrement des faits auprès de la police qui viennent frapper à la porte de l'Institut.

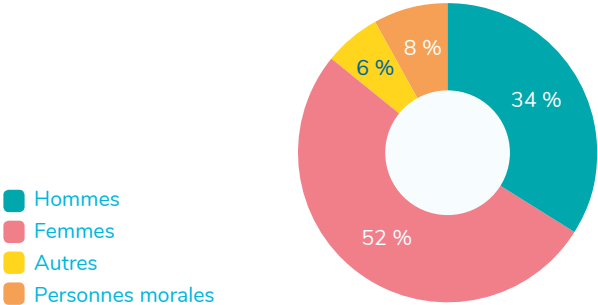
Dans le domaine « espace public », l'Institut a principalement reçu des communications (72%) (voir le graphique 21). Seuls 18% des signalements concernaient des plaintes et 10% des demandes d'information juridique. Ce n'est pas si étonnant, dans la mesure où bon nombre de signalements émanaient de personnes qui n'étaient pas elles-mêmes victimes de discours de haine, mais voulaient seulement informer l'Institut de la diffusion de messages haineux.

Graphique 21
Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon le type de signalement



La plupart des signalements dans le domaine « espace public » provenaient de femmes (52%) (voir le graphique 22). 34% des signalements à l'Institut ont été émis par des hommes. 8% des signalements provenaient de personnes morales et 6% de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre.

Graphique 22
Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Début 2018, un jugement du tribunal correctionnel néerlandophone de Bruxelles du 8 novembre 2017⁸ a été diffusé. Dans cette affaire, une inspectrice avait été interpellée par un homme sur un ton condescendant, celui-ci la sommant de se trouver un travail approprié pour une femme, comme banquière par exemple. Ces propos ont été tenus en présence de plusieurs témoins et ont été accompagnés d'insultes telles que « sale pute ». L'homme a déclaré ne pas vouloir s'adresser à des femmes et avoir un problème avec elles. Le juge a estimé qu'il s'agissait d'une infraction à la Loi Sexisme et a prononcé la première condamnation pour harcèlement sexuel dans l'espace public.

8. Le jugement du tribunal correctionnel néerlandophone de Bruxelles du 8 novembre 2017 peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

1.3. L'année 2018 sous la loupe

🕒 Sexisme

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'enregistrement des signalements

Le harcèlement sexuel a été un sujet d'actualité dans la presse en 2018. L'Institut aussi a reçu de nombreuses plaintes sur ce thème. Le harcèlement sexuel est une notion large qui peut survenir dans plusieurs contextes. Il n'est donc pas facile d'enregistrer ce phénomène. Chaque signalement reçu par l'Institut est enregistré selon le domaine dans lequel ce comportement ou ce geste est posé et selon le comportement ou le geste (potentiellement interdit) dont il est question.

Pour les signalements de cas de harcèlement sexuel et de sexisme au travail, le domaine est facile à déterminer : l'Institut enregistre le signalement dans le domaine « emploi », puis dans les sous-catégories « conditions de travail et rémunération » et « bien-être au travail ».

L'enregistrement du comportement ou du geste est un peu plus complexe. Un signalement de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut, selon les faits, être considéré comme une infraction à la Loi Genre et à la Loi Bien-être⁹, d'une part, ou comme une infraction à la Loi Sexisme, d'autre part. Deux cadres législatifs sont donc d'application. Et bien entendu, un seul signalement peut impliquer une infraction aux deux législations.

Le « **harcèlement sexuel** », tel qu'interdit par la Loi Genre et la Loi Bien-être, concerne toute forme de comportement indésirable ayant une connotation sexuelle et qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le « **sexisme punissable** », tel qu'interdit par la Loi Sexisme, concerne tout comportement qui est posé en public dans l'intention de mépriser une personne déterminée en raison de son sexe, de la traiter comme inférieure ou de la réduire à la dimension sexuelle, entraînant une atteinte grave à sa dignité.

En 2018, l'Institut a reçu 91 signalements relatifs au « bien-être au travail ». Les signalements sur le « bien-être au travail » ne concernent pas tous des cas de harcèlement sexuel ou de sexisme sur le lieu de travail. Environ un signalement sur quatre dans cette catégorie concerne le « harcèlement sexuel » tel qu'interdit par la Loi Genre et la Loi Bien-être, et près de 20% des signalements sur le « bien-être au travail » font état de comportements potentiellement interdits par la Loi Sexisme. Pour 28% des signalements sur le « bien-être au travail », il peut être question aussi bien de harcèlement sexuel que d'infraction possible à la Loi Sexisme. En 2018, 31% des signalements relatifs au « bien-être au travail » concernaient une forme possible de harcèlement sexuel et/ou de sexisme punissable.



9. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, MB 18 septembre 1996.

L'Institut a invoqué la Loi Sexisme pour porter devant le tribunal une affaire dans laquelle un homme avait traité sa collègue de « moule » au travail en présence d'autres collègues. La dame avait également l'impression qu'il était sur le point de la frapper et elle s'est donc sentie menacée. L'utilisation de ce mot dans un contexte méprisant et menaçant constituait, selon l'Institut, une infraction à la Loi Sexisme. Le tribunal correctionnel francophone de Bruxelles a toutefois estimé, dans son jugement du 6 juin 2018¹⁰, que le contexte dénigrant n'avait pas été suffisamment prouvé. Le juge a estimé que le mot « moule » était bien, a priori, une référence vulgaire à l'organe sexuel féminin, mais pouvait tout aussi bien être une insulte banale sans connotation sexuelle. Selon le juge, il était impossible de déterminer si le mot dans ce dossier avait été utilisé comme insulte sexiste. Il a donc acquitté le prévenu. Ce jugement a confirmé à quel point il est difficile pour des victimes de harcèlement sexuel d'introduire un recours contre un tel comportement.

Cependant, il n'y a pas que pendant l'exercice de leurs activités professionnelles que des personnes peuvent être victimes de harcèlement sexuel ou de sexisme punissable dans le domaine « emploi ». Le harcèlement sexuel peut également survenir dans d'autres étapes de la relation de travail, comme lors du recrutement et de la sélection. Dans le domaine « emploi » en général, 6% des signalements concernent des cas de « harcèlement sexuel » et 5% de « sexisme punissable ». Au total, l'Institut a reçu 34 dossiers uniques de harcèlement sexuel ou de sexisme punissable dans le domaine des relations professionnelles.

Une recommandation pour une meilleure approche du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

En ce qui concerne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les compétences de l'Institut sont limitées. C'est pourquoi ce dernier a adressé une recommandation au ministre de l'Emploi et à la secrétaire d'État à l'Égalité des chances en demandant une adaptation de la législation, afin que l'Institut puisse intervenir plus rapidement dans des affaires de harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail¹¹. Pour l'heure, ce n'est possible que lorsque toutes les procédures prévues par la Loi Bien-être ont été suivies. Par conséquent, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas traité comme toutes les autres formes de discrimination dans la sphère publique.

Concrètement, l'Institut a recommandé :

- d'inscrire explicitement dans la Loi Genre, comme une forme de discrimination, le traitement défavorable d'une personne qui rejette le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le sexe.
- de supprimer l'exclusion du harcèlement et du harcèlement sexuel dans les relations de travail. Cela reviendrait à mieux protéger les travailleuses victimes de harcèlement (sexuel) qui pourraient ainsi faire appel aux services de l'Institut ou recourir aux procédures de la Loi Bien-être. De plus, le harcèlement (sexuel) serait ainsi à nouveau reconnu comme une forme de discrimination.
- de définir le harcèlement et le harcèlement sexuel dans les relations de travail comme punissables dans la Loi Genre.
- d'ancrer explicitement dans la Loi Bien-être les critères protégés prévus par la Loi Genre et de faire correspondre la définition de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail avec la définition de harcèlement et de harcèlement sexuel de la Loi Genre.

10. Le [jugement du tribunal correctionnel francophone de Bruxelles du 6 juin 2018](http://www.igvm-iefh.belgium.be) et le communiqué de presse peuvent être consultés sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

11. La [recommandation de l'Institut concernant le harcèlement \(sexuel\) sur le lieu de travail](http://www.igvm-iefh.belgium.be) peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Avis.

DISCOURS DE HAINE SEXISTE

L'enregistrement des signalements

Chaque signalement reçu par l'Institut est enregistré selon le domaine dans lequel ce comportement ou ce geste est posé et selon le comportement ou le geste (potentiellement interdit). Un discours de haine est punissable lorsqu'il incite d'autres personnes à la violence, à la haine, à la discrimination ou à la ségrégation sur la base du sexe ou lorsqu'il constitue une infraction à la Loi Sexisme. L'Institut ne prévoit pas une catégorie « discours de haine » distincte, mais enregistre les signalements selon la législation qu'ils pourraient enfreindre.

En 2018, l'Institut a reçu 63 signalements relatifs à de l'« incitation à la discrimination » (8%) et 80 signalements pour des « infractions potentielles à la Loi Sexisme » (10%). La majorité des signalements classés dans la rubrique « incitation à la discrimination » concernent des discours de haine. Certains signalements sont enregistrés dans les deux comportements car ils pourraient concerner à la fois une incitation à la discrimination et une infraction à la Loi Sexisme.

Pour être punissable, un discours de haine doit avoir un caractère public. Les discours misogynes ou transphobes prononcés dans la sphère privée ne peuvent pas être considérés comme une forme punissable de discours de haine. Un nouveau domaine intitulé « espace public » a été créé en 2018 afin de mieux analyser le nombre de signalements relatifs à des discours de haine. Trois sous-catégories ont été créées : « en ligne », « moyen de communication » (radio, télévision, presse) et « dans la rue ». Les discours de haine sont principalement partagés sur les réseaux sociaux ou diffusés à la radio, à la télévision ou dans la presse (voir le point Espace public en pages 42 et 43).

En 2018, 71 signalements concernaient le domaine « espace public » (soit 9% de tous les signalements). Les sous-domaines « en ligne » et « moyen de communication », qui représentent respectivement 21% et 68% des signalements dans le domaine « espace public », font apparaître une distinction entre le discours de haine en ligne et le discours de haine diffusé via d'autres canaux médiatiques (radio, télévision, presse écrite).

Parmi ces signalements, 72% ont été enregistrés dans le comportement « incitation à la discrimination » et 9% comme des infractions possibles à la Loi Sexisme. Un même signalement peut être à la fois considéré comme une forme de discours de haine pouvant inciter d'autres personnes à la discrimination, la violence, la haine ou la ségrégation et comme une forme de « sexisme punissable » à l'égard d'un individu. 17% des signalements classés dans le domaine « espace public » ont été enregistrés dans les deux catégories. 90% des signalements du domaine « espace public » concernaient des formes de discours de haine. En 2018, 8% de tous les signalements reçus par l'Institut faisaient état d'une forme de discours de haine dans la sphère publique.

Un appel pour une condamnation plus rapide des discours de haine sexistes

Cette année, le discours de haine sexiste a été un véritable sujet d'actualité. Début 2018, un rappeur néerlandophone a été descendu en flammes parce qu'il avait traité de putes (« kechs ») les femmes qui l'avaient pris en stop. L'union belge de football a été vivement critiquée sur le choix de l'artiste qui devait composer l'hymne de l'équipe nationale pour la Coupe du monde. En effet, elle avait choisi un rappeur dont les textes sont connus pour être sexistes et pouvant inciter au harcèlement sexuel, à la haine ou à la violence à l'égard des femmes. Un reportage dans l'émission Pano sur la VRT a révélé le discours raciste, antisémite et sexiste d'un mouvement de jeunesse dans des groupes de discussion fermés.



Suite à l'affaire Bart De Pauw, l'actrice, auteure et régisseuse, Hilde Van Mieghem, a été la cible d'innombrables messages haineux sexistes sur la toile. Un journaliste a, notamment diffusé, par l'intermédiaire du site internet de P-Magazine, un message de haine qu'il a lui-même approuvé dans un commentaire et auquel il a joint des photos dénudées qui n'avaient aucun lien avec le contexte. Avec l'appui de l'Institut, Hilde Van Mieghem a interpellé le Raad voor de Journalistiek, le conseil de déontologie journalistique flamand, afin de dénoncer cette pratique. Dans sa décision du 18 octobre 2018, le Raad voor de Journalistiek a estimé que le journaliste de P-Magazine avait effectivement commis une infraction par rapport à la déontologie journalistique. Le journaliste aurait dû donner un droit de réponse à Hilde Van Mieghem avant de publier le texte, et le contexte et l'origine des photos dénudées jointes à la publication n'étaient pas correctement mentionnés. L'Institut regrette que le conseil ne se soit pas prononcé sur la mesure dans laquelle le caractère sexiste grave de l'article et la diffusion du post sur Facebook sont contraires à la déontologie journalistique.

En 2018, l'Institut a dénoncé l'absence de cadre juridique pour poursuivre les discours de haine¹². En effet, l'incitation à la haine, à la violence, à la discrimination et à la ségrégation sur la base du sexe est en principe punissable, mais de tels faits sont rarement poursuivis lorsqu'ils sont diffusés dans une forme écrite. Contrairement au discours de haine raciste qui peut être condamné par le tribunal correctionnel, le discours de haine sexiste écrit doit être soumis à un jury populaire de la cour d'assises, conformément à une disposition de la Constitution. En effet, de telles opinions punissables formulées par écrit sont considérées comme un délit de presse. L'Institut a donc appelé le législateur à modifier la Constitution afin que cette forme de délit soit correctionnalisée et puisse ainsi être condamnée plus rapidement et plus fréquemment.

Les discours sexistes en politique

Dans le paysage politique aussi, il y a eu beaucoup de remous à propos de messages misogynes, sexistes et porteurs de haine en 2018. En avril, le responsable d'un parti annonçait qu'il voulait séparer les hommes et les femmes dans les transports publics et refusait qu'une femme soit tête de liste dans le parti. L'Institut a reçu plusieurs signalements à la suite de ces déclarations dans les médias. Cependant, comme les déclarations ne visaient pas une ou plusieurs personnes spécifiques et identifiables, elles ne pouvaient pas être condamnées sur la base de la Loi Sexisme. L'Institut a néanmoins condamné les propos du parti, jugés comme sexistes et stéréotypés.

L'Institut a également reçu des signalements suite au refus de ce même responsable de parti de regarder une présentatrice lors d'une interview à la télévision et de lui serrer la main. Les déclarations d'un candidat aux élections, selon lesquelles il ne serrerait pas la main des femmes pour des motifs religieux, ont elles aussi fait grand bruit. L'Institut a réagi par une carte blanche¹³ en indiquant que toute personne qui refuse de serrer la main d'une autre personne sur base du sexe de cette dernière, en raison de la soi-disant « impureté » ou « infériorité » des personnes de ce sexe, commet potentiellement une infraction à la Loi Sexisme. Quand une personne fait une distinction entre les femmes et les hommes lorsqu'il s'agit de serrer la main, cela peut également constituer, dans certains cas, une atteinte à la Loi Genre.

12. La carte blanche [De Grondwet moet worden aangepast om haatspraak tegen vrouwen of transgender personen tegen te gaan](http://www.igvm-iefh.belgium.be) peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités (uniquement en néerlandais).

13. La carte blanche [Pourquoi ne faut-il pas sous-estimer l'importance d'une poignée de main](http://www.igvm-iefh.belgium.be) peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

Publicité sexiste

Les stéréotypes de genre sont encore très fréquents dans le monde publicitaire. L'Institut n'est pas l'instance compétente pour la régularisation de la publicité sexiste. Ce n'est que lorsqu'une publicité a un caractère punissable parce qu'elle incite d'autres personnes à la violence, à la haine, à la ségrégation ou à la discrimination que l'Institut peut intervenir. Seulement 2% des signalements reçus par l'Institut l'an dernier concernaient des publicités. 16 de ces 17 signalements concernaient des cas de sexisme non punissables. L'Institut déplore toutefois l'utilisation des stéréotypes de genre et du sexisme dans la publicité. Il renvoie dès lors les notifiant-e-s vers les organes d'autorégulation dans le secteur, comme le CSA et le Jury d'éthique publicitaire (ci-après, JEP).

Un homme a pris contact avec l'Institut à la suite d'une publicité stéréotypée sur un camion. Une femme habillée en lingerie y était représentée avec le slogan «Do you want to rent me?». Bien que l'Institut trouve ce genre de publicité déplorable et stéréotypée, il ne s'agit pas de sexisme punissable ni de discrimination basée sur le sexe. En effet, la campagne ne va pas plus loin que la «simple» utilisation de stéréotypes sexistes et n'incite pas directement au harcèlement sexuel de femmes. La Loi Sexisme n'était pas non plus applicable, car la publicité ne visait pas une ou plusieurs personnes en particulier. Quelques responsables politiques ont toutefois introduit une plainte contre cette publicité parce qu'elle incitait, selon eux, à la prostitution. Le véhicule sur lequel était affichée cette publicité a finalement été retiré de la circulation par la police.

Une personne s'est indignée d'une publicité affichée dans les métros bruxellois représentant une femme nue dont la poitrine et les parties génitales étaient couvertes de billets de banque. Après réception de son signalement, l'Institut a invité la personne à porter également plainte auprès du JEP, l'organisme d'auto-régulation de la publicité en Belgique avec lequel l'Institut travaille en étroite collaboration. Le JEP, de son côté, avait également reçu plusieurs plaintes sur cette même publicité. Il a estimé que l'image de la femme transmise par cette publicité était dénigrante et portait atteinte à sa dignité humaine. Il a dès lors demandé à l'annonceur de modifier la publicité et, à défaut, de ne plus la diffuser. Par ailleurs, le JEP a demandé à l'annonceur de lui soumettre sa prochaine campagne d'affichage pour examen au préalable, au vu des décisions négatives déjà rendues dans le passé pour d'autres campagnes d'affichage.

Le JEP traite les plaintes de toutes personnes physique ou morale. Il a pour tâche d'examiner la conformité des messages publicitaires avec les dispositions légales et/ou éthiques destinées à protéger le public, en ce compris celles relatives à la représentation de la personne. Cette procédure a l'avantage de permettre une réaction quasi immédiate face aux publicités qu'il estime contraire aux dispositions légales et/ou éthiques en les faisant modifier ou retirer.



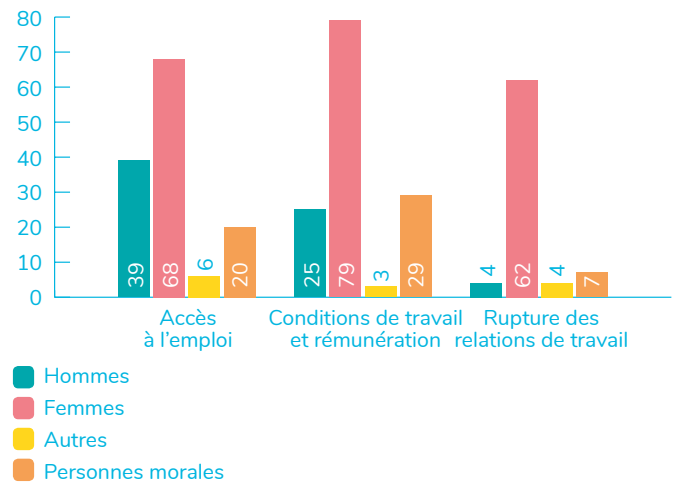
🔍 **Emploi**

Discrimination sur le marché du travail

Sur le marché du travail aussi, les femmes et les hommes sont encore victimes de discriminations. Comme le constatait déjà l'Institut en 2016 et 2017, les signalements révèlent que les femmes sont confrontées à des discriminations à chaque phase de la relation de travail. Les hommes ont surtout signalé à l'Institut des cas de discrimination au recrutement (29%). Les hommes semblent donc subir moins de discriminations ou avoir moins de questions au sujet de leurs droits concernant les conditions de travail (18%) ou à la fin de la relation de travail (5%) (voir le graphique 23).

La répartition des signalements par des femmes est donc beaucoup plus équilibrée entre les trois grandes sous-catégories dans le domaine « emploi ». Dans la sous-catégorie « accès au travail », 51% des signalements provenaient de femmes. Dans la sous-catégorie « conditions de travail et rémunération », ce pourcentage s'élevait à 58% et dans la sous-catégorie « fin de la relation de travail », il était même de 81%.

Graphique 23
Répartition des signalements dans les trois principaux sous-domaines « emploi » selon l'identité de genre des notifiant·e·s



Une femme enceinte a pris contact avec l'Institut après avoir reçu un sms de l'établissement horeca pour lequel elle travaillait comme intérimaire. Il ressortait du message que l'exploitant ne se voyait pas poursuivre la collaboration étant donné la grossesse de l'employée. Cette dernière avait été absente à plusieurs reprises pour raisons médicales dans le cadre de sa grossesse. Lorsque l'agence d'intérim, contactée par la dame, s'est renseignée auprès de l'exploitant, ce dernier a envoyé un message à l'employée pour lui dire qu'il avait peut-être réagi trop vite. Il lui a demandé si elle voulait revenir. La femme craignait toutefois qu'il change à nouveau d'avis quelques semaines plus tard et n'était plus très confiante pour la suite de la collaboration. Elle avait vraiment été blessée par cette décision initiale.

Plus personne n'a cherché à prendre contact avec elle ensuite : ni l'agence d'intérim, ni l'exploitant. La dame a alors déposé plainte auprès de l'Institut. L'Institut et l'exploitant ont conclu un accord à l'amiable prévoyant le versement à la dame d'un dédommagement forfaitaire pour les dommages moraux et matériels subis à la suite de cette décision.

Les femmes sont systématiquement discriminées à toutes les étapes de la relation de travail. Toutefois, les offres d'emploi et les procédures de sélection exposent également les hommes à des traitements inéquitables. Les stéréotypes de genre influent encore fortement sur le recrutement. L'Institut a reçu 35 signalements d'offres d'emploi discriminatoires.

L'Institut a notamment reçu le signalement d'une offre d'emploi pour un collaborateur fixe dans une entreprise de location de châteaux gonflables et autres attractions. Le titre de l'offre d'emploi mentionnait explicitement « recherche personnel h/f* ». En bas de l'offre d'emploi, l'astérisque était suivie de l'explication suivante : « Pardon mesdames, mais certaines des attractions sont vraiment très lourdes... Néanmoins, si vous sentez vraiment que ce job est pour vous et si vous avez le temps, chaque jour, de recoller des ongles cassés, n'hésitez pas à poser votre candidature ». L'Institut a pris contact avec l'entreprise en question pour attirer son attention sur son offre d'emploi discriminatoire et sur la législation en vigueur. L'entreprise a alors pris les mesures nécessaires : elle a adapté son offre d'emploi et a posté des excuses publiques sur sa page Facebook.

Il est donc interdit de publier des offres d'emploi destinées uniquement à des femmes ou à des hommes. Pourtant, de nombreuses offres d'emploi affichent encore le titre de la fonction uniquement à la forme masculine ou féminine. Il s'agit souvent de secteurs typiquement masculins ou féminins ou de fonctions principalement exercées par des femmes ou par des hommes. Les employeur-euse-s sont souvent à la recherche d'un « jardinier », d'un « bricoleur », d'un « médecin », d'une « vendeuse », d'un « magasinier » et donnent ainsi l'impression de chercher spécifiquement une femme ou un homme. L'Institut s'attèle donc à encourager la communication soucieuse du genre et a également élaboré une offre de formations dans ce cadre.



Le 4 janvier 2018, le tribunal du travail de Louvain¹⁴ a condamné un magasin de vêtements pour avoir discriminé un candidat sur la base de son sexe. Un candidat masculin s'était rendu au tribunal avec l'Institut parce que le magasin avait refusé sa candidature en précisant explicitement qu'il voulait recruter une femme.

Dans une autre affaire, le tribunal du travail de Gand a estimé le 11 octobre 2018¹⁵ qu'un magasin ne pouvait pas licencier une femme pour viser une meilleure répartition femmes-hommes dans le magasin. Le magasin a tenté de se défendre en affirmant qu'une répartition équitable sur le lieu de travail était nécessaire parce que les femmes sont meilleures pour la présentation et l'étalage et que les client-e-s préfèrent parfois être servis par un homme ou par une femme. Le tribunal a jugé ces arguments discriminatoires, de sorte que non seulement le licenciement individuel était contraire à la Loi Genre, mais également toute la politique de recrutement du magasin.

Ces deux jugements démontrent que le fait de ne pas recruter un-e candidat-e ou de licencier une personne sur la base de son sexe constitue une discrimination.

En 2018, un progrès a été enregistré dans la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. L'Institut a renforcé la collaboration avec les services d'inspection du Contrôle des lois sociales (ci-après, CLS) d'une part et de Bruxelles Économie et Emploi d'autre part.

Depuis le 1^{er} avril 2018, le législateur offre la possibilité aux inspecteur-ric-e-s du CLS de réaliser des tests de situation dans le cadre de la lutte contre les discriminations¹⁶. Sur la base du nouvel article 42/1 du Code pénal social, la compétence d'enquête des inspecteurs du CLS a été élargie. Dans certaines conditions, les inspecteur-ric-e-s peuvent réaliser des tests de situation dans le cadre desquels ils peuvent se présenter comme des client-e-s (potentiels) ou des travailleur-euse-s (potentiels) afin de déterminer s'il y a ou non une discrimination sur base d'un critère protégé. L'Institut mettra son expertise juridique dans le domaine des questions de genre à la disposition des services d'inspection. Dans certains cas, il peut également demander au CLS de mener une enquête à la suite d'un signalement ou d'une plainte.

Un témoin anonyme a signalé à l'Institut qu'un gérant de magasin refusait de recruter des vendeurs de sexe masculin. Bien qu'il n'y ait pas eu de victime identifiée, l'Institut disposait de suffisamment d'éléments pour présumer qu'il y avait bien une discrimination directe fondée sur le sexe. Il a donc transmis le dossier à l'Inspection régionale bruxelloise de l'Emploi pour qu'une enquête soit menée. Lors de son entretien avec celle-ci, l'employeur a justifié la discrimination du fait qu'il aurait eu par le passé des expériences négatives avec des employés masculins. L'Inspection lui a fait savoir que ce genre de pratiques était interdite par la Loi Genre et lui a adressé un avertissement.

14. Le jugement du tribunal du travail de Louvain du 4 janvier 2018 et le communiqué de presse peuvent être consultés sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

15. Le jugement du tribunal du travail de Gand du 11 octobre 2018 et le communiqué de presse peuvent être consultés sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

16. Loi du 15 janvier 2018 portant sur des dispositions diverses en matière d'emploi, MB 05 février 2018.

Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles Économie et Emploi et l'Institut ont signé un protocole de collaboration qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2018¹⁷. Le protocole permet une meilleure collaboration avec l'Inspection régionale de l'Emploi dans la lutte commune contre les discriminations basées sur le sexe dans l'accès à l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Les inspecteur·rice·s régionaux peuvent, sur la base d'une ordonnance en matière de lutte contre la discrimination à l'emploi¹⁸, procéder tout d'abord à des tests de situation consistant à envoyer des paires de candidatures similaires se différenciant uniquement sur la base d'un critère et pouvant entraîner une discrimination. Ils peuvent en outre effectuer des appels mystères, c'est-à-dire contacter un employeur pour vérifier s'il donne suite ou non à une demande discriminatoire d'un·e client·e potentiel.

Extension de la protection contre la discrimination

La Loi Genre contient différents « critères protégés ». Outre les femmes et les hommes, elle protège aussi les femmes enceintes, les mères et les personnes transgenres contre la discrimination fondée sur le genre. Mais, d'autres groupes devraient être explicitement protégés par la loi, comme les travailleurs et travailleuses qui s'occupent de membres de leur famille, les parents actifs, les femmes qui suivent un traitement de fertilité et les témoins de discrimination. Grâce à la jurisprudence, ils·elles sont déjà protégés, mais l'Institut plaide pour que cela soit explicitement inscrit dans la loi afin de leur assurer une protection complète contre la discrimination.

D'une part, il est possible de renforcer la protection en ajoutant de nouveaux critères à la Loi Genre et aux lois anti-discrimination des Communautés et des Régions. L'Institut a, par exemple, recommandé d'ajouter le critère « responsabilités familiales » et/ou « parentalité » à la liste susmentionnée des critères protégés contre la discrimination¹⁹. Cela permettrait de protéger les travailleurs des deux sexes contre les traitements défavorables fondés sur leurs responsabilités à l'égard de leurs enfants ou les soins ou l'aide qu'ils·elles apportent à d'autres membres de la famille (parents, partenaire, etc.). L'ajout de ces critères protégerait les hommes de la même manière que les femmes. En matière de tâches de soins, les femmes peuvent déjà bénéficier d'une certaine protection sur base des motifs de discrimination grossesse et maternité. En outre, l'ajout du critère « parentalité » permettrait à la législation belge de répondre aux exigences de la Directive européenne relative au congé parental²⁰.

17. Le [protocole de collaboration entre Bruxelles Économie et Emploi et l'Institut](http://www.igvm-iefh.belgium.be) peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

18. Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, MB 21 novembre 2017.

19. La [recommandation de l'Institut concernant la protection contre les discriminations des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales](#) et la [recommandation de l'Institut relative à la discrimination fondées sur la demande ou la prise d'un congé parental](#) peuvent être consultées sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Avis.

20. Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.



L'Institut plaide pour ajouter le critère « traitement de fertilité » à la liste des critères protégés contre la discrimination. Il est souvent difficile pour les femmes de concilier travail et suivi d'un traitement de fécondation in vitro (FIV). Les absences répétées en raison du traitement sont souvent considérées comme injustifiées aux yeux de l'employeur-euse. Les femmes se risquent à des difficultés dans leur travail, à des évaluations négatives, et dans le pire des cas à un licenciement. Or, suivre un traitement de fertilité ne peut faire l'objet d'une discrimination ou de traitements défavorables. La jurisprudence reconnaît qu'une différence de traitement en raison du suivi d'un traitement de fertilité revient à une discrimination directe fondée sur le sexe, puisque la maternité et la procréation médicalement assistée sont des réalités physiques qui ne concernent que les femmes. Elles ne peuvent donc pas faire l'objet de discriminations ou de traitements défavorables liées à ces situations.

En 2018, l'Institut a développé une brochure d'information, *Fécondation in vitro et travail : un parcours de combattante. Quelle protection juridique ?*²¹, à destination des travailleuses qui suivent un traitement FIV afin de les informer sur leurs droits, leurs devoirs et les mesures de protection qui les couvrent pendant leur traitement.

Une femme a, par exemple, contacté l'Institut, car elle s'inquiétait de la manière dont elle allait concilier son traitement avec ses horaires de travail à la boulangerie. Elle se demandait s'il n'était pas préférable de cacher son projet de maternité à son employeur pour éviter d'être licenciée. L'Institut lui a conseillé d'informer au plus vite son employeur de ses intentions, de préférence par courrier recommandé, pour être protégée par la Loi Genre. S'agissant des absences au travail pour suivre le traitement, il lui a recommandé d'utiliser la procédure habituelle en cas d'incapacité de travail, à savoir avertir l'employeur et justifier son absence par un certificat médical ou avoir recours aux jours de congés annuels.

Outre l'extension des critères de discrimination protégés, l'Institut estime que le cadre législatif doit être adapté sur le plan de la protection des témoins de discriminations. Dans ce sens, l'Institut a lancé une procédure judiciaire dans une affaire dans laquelle une responsable de filiale avait été licenciée pour avoir protégé une femme enceinte pendant une procédure de sélection. Le siège central refusait de recruter la candidate enceinte en raison de son état, alors que la responsable de filiale trouvait justement qu'elle était la meilleure candidate. La responsable a été licenciée pour avoir défendu la candidate enceinte et lui avoir communiqué par écrit la raison du refus de la recruter.

Les conditions pour être reconnu comme témoin dans une affaire de discrimination et pour pouvoir réclamer des dommages-intérêts, en cas de traitement préjudiciable en tant que témoin, sont très strictes en Belgique. L'Institut estimait cependant que la dame serait reconnue comme témoin en droit européen. Il a donc demandé au tribunal du travail d'Anvers de poser une question préjudicielle à la Cour européenne de Justice. Dans son jugement du 23 mai 2018, le tribunal du travail a renvoyé l'affaire devant la Cour européenne. Celle-ci devra déterminer si les conditions belges relatives à la protection des témoins prévues dans la Loi Genre sont contraires au droit européen.

21. La brochure d'information *Fécondation in vitro et travail : un parcours de combattante* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

ÉVALUATION DE LA LOI GENRE

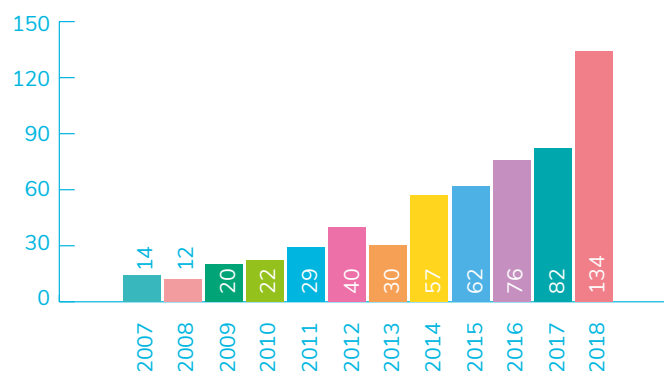
Fin janvier 2018, l'Institut a été auditionné devant le Parlement fédéral en vue de l'évaluation de la Loi Genre. Le rapport d'évaluation, *État des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre*²², a permis de présenter une critique objective et constructive des éventuelles faiblesses et lacunes de la loi. L'Institut y a souligné les éléments positifs, mais aussi les principales recommandations afin d'améliorer la Loi Genre et ainsi, la protection des victimes de discrimination.

Personnes transgenres

L'an dernier, l'Institut a reçu plus de signalements sur le thème « transgenre » que jamais auparavant (voir le graphique 24). La hausse s'élève à 63% par rapport à 2017. La part totale de signalements pour ce thème est passée de 11% en 2017 à 16% en 2018. Dans le thème « transgenre », l'Institut a principalement reçu des demandes d'information juridique (48%) et des plaintes (40%) de personnes à l'identité de genre féminine (45%).

Graphique 24

Évolution des signalements dans la catégorie « transgenre »



La forte hausse des signalements s'explique par la Loi Transgenre en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018. Cette loi en était encore à ses premiers balbutiements et a connu quelques difficultés pendant le premier semestre de 2018. C'est ce qui ressort du grand nombre de signalements dans le thème « transgenre » classés dans le domaine « législation » (31%) et de la multiplication par sept du nombre de signalements de « mentions dans un document officiel/PV » (17%). Les signalements liés à des problèmes administratifs résultant de la modification des données personnelles – et surtout de la modification du numéro de registre national – étaient de nature aussi bien individuelle que structurelle. L'Institut a rassemblé toutes ces plaintes afin d'identifier les problèmes, avant de prendre contact avec les services compétents pour trouver des solutions.



22. Le rapport d'évaluation *État des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre* peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

Les autres domaines principalement concernés par les signalements sur le thème « transgenre » étaient les domaines « emploi » (28%) et « biens et services » (28%). Dans le domaine « emploi », les problèmes se posent au niveau du « bien-être au travail » (38%), de l'« accès au travail » (24%), de la « fin de la relation de travail » (19%) et des « régimes complémentaires de sécurité sociale » (16%).

Une personne transgenre exerçant la fonction d'agent pénitentiaire a effectué des démarches dans le cadre d'une réassignation sexuelle. Ne l'ayant pas communiqué à sa direction, elle s'est tournée vers l'Institut pour savoir si elle risquait de perdre son emploi, au cas où elle se déciderait à aller au terme de la procédure de changement de sexe.

Les signalements concernant les régimes complémentaires de sécurité sociale étaient principalement liés aux assurances hospitalisation collectives qui sont proposées par le biais de l'employeur. Les assurances restent problématiques pour les personnes transgenres. C'est ce qui ressort des signalements enregistrés dans le domaine « biens et services », où 29% des signalements concernaient l'accès à et l'offre de produits d'assurance.

Une femme transgenre a pris contact avec l'Institut parce que son assurance refusait de couvrir les frais médicaux liés à son traitement de réassignation sexuelle. Celle-ci prétextait qu'un remboursement n'était possible que lorsqu'il était question d'une détérioration de l'état de santé avec des symptômes permettant un diagnostic et un traitement thérapeutique approprié. Bien que la femme ait démontré qu'elle répondait aux conditions parce qu'elle souffrait de dysphorie de genre, l'assurance maintenait qu'elle n'avait pas droit à un remboursement. L'Institut et la victime ont porté l'affaire devant le tribunal. Dans un jugement daté du 23 avril 2018²³, le tribunal du travail de Bruxelles a condamné l'assurance au paiement de dommages-intérêts pour discrimination basée sur le changement de sexe, l'expression de genre et l'identité de genre.

L'autre grand groupe de signalements dans le domaine « biens et services » concerne le secteur bancaire (18%). Ces signalements sont également liés aux problèmes administratifs rencontrés par les personnes transgenres, en raison de la modification du numéro de registre national suite à la modification de leur enregistrement de sexe. De nombreuses banques leur demandaient, dans le cadre de la législation sur le blanchiment d'argent, une preuve qu'elles étaient bien la même personne parce que le numéro de registre national était utilisé comme donnée d'identification.

Une personne transgenre se voyant refuser l'accès au vestiaire de femmes dans son club de badminton a sollicité l'Institut pour connaître ses droits. Les organisateur-ice-s d'une course folklorique ont refusé qu'une personne transgenre y participe habillée en cantinière, ce costume étant traditionnellement réservé aux filles. L'Institut a précisé qu'une telle exclusion était constitutive d'une discrimination interdite par la Loi Genre.

23. Le [jugement du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles du 23 avril 2018](#) et le communiqué de presse peuvent être consultés sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

Révision de la législation relative à la modification du prénom et de l'enregistrement de sexe

Jusqu'à il y a peu, les personnes transgenres qui souhaitaient modifier leur enregistrement de sexe officiel et leur prénom devaient répondre à des exigences strictes, notamment la stérilisation obligatoire, les traitements hormonaux et les interventions médicales, qui étaient contraires aux droits humains. Tout comme les groupes d'intérêts transgenres, l'Institut s'est activement investi en faveur d'une démedicalisation et d'une dépsychiatriation de la législation relative aux personnes transgenres.

La Loi Transgenre a finalement été adoptée le 25 juin 2017. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Cette nouvelle loi simplifie la procédure pour adapter l'enregistrement de sexe, à savoir le « M » ou le « F » sur l'acte de naissance. Cela nécessite de suivre quelques démarches auprès de l'état civil. La nouvelle procédure est entièrement basée sur l'auto-détermination et ne requiert plus d'interventions médicales ni de stérilisation.

Afin de dresser un aperçu de l'impact de cette nouvelle législation, l'Institut a élargi sa publication chiffrée annuelle intitulée *Personnes transgenres en Belgique. Données issues du Registre national*²⁴. Les chiffres du Registre national montrent que l'impact de cette nouvelle législation sur le nombre de changements est particulièrement important. Entre 1992 et 2018, 1 781 personnes ont fait adapter l'enregistrement officiel de leur sexe en Belgique. Plus d'un tiers de ces changements (727) date d'après la récente modification de la loi.

La procédure pour le changement de prénom a également été simplifiée à partir du 1^{er} août 2018. Ce changement peut désormais aussi être effectué à l'état civil et ne prend pas plus de trois mois. Auparavant, il fallait introduire une requête auprès du SPF Justice et souvent attendre une décision pendant un délai beaucoup plus long. À la suite de cette modification, l'Institut a actualisé la brochure d'information *Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil*²⁵ de 2017 qui explique toute la procédure.

Être une personne transgenre en Belgique: dix ans plus tard

Il y a dix ans, l'Institut a joué un rôle de précurseur en publiant l'étude *Être transgenre en Belgique*²⁶, consacrée à la situation sociale et juridique des personnes transgenres, et très appréciée par ses partenaires européens, la Commission européenne, Equinet et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le rapport de recherche 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.

En 2017, le Point d'Information Transgenre (UZ-Gent) a réalisé une étude de suivi à propos de la situation des personnes transgenres et des discriminations auxquelles elles sont confrontées: *Être une personne transgenre en Belgique: dix ans plus tard*²⁷. L'Institut a fait traduire ce rapport de recherche en français et en anglais dans le courant de l'année 2018, pour ensuite le mettre en page et le diffuser.

Le 4 décembre 2018, l'Institut a présenté le nouveau rapport de recherche au public et à la presse à l'occasion d'une journée d'étude. Le Professeur Joz Motmans a détaillé les différents résultats de l'étude. La secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances a présenté sa politique en la matière. En outre, plusieurs intervenant-e-s faisant autorité dans le domaine ont approfondi la thématique. Durant l'après-midi, des représentant-e-s des mouvements transgenre et de femmes ont discuté de différents thèmes sensibles sur le plan du genre dans le cadre d'un débat.

24. La publication chiffrée annuelle *Personnes transgenres en Belgique. Données issues du Registre national* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

25. La brochure d'information *Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.



PLAN D'ACTION INTERFÉDÉRAL CONTRE LA DISCRIMINATION ET LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES PERSONNES LGBTI

L'Institut a apporté sa collaboration à la préparation, à la concertation, à l'élaboration et à la coordination du nouveau Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI. Le plan d'action a pour objectif d'éliminer toutes les formes de discrimination et de violence motivées par l'homophobie ou la transphobie. Pour la première fois, les personnes intersexes sont explicitement mentionnées dans le Plan d'action interfédéral. Pour l'Institut, il s'agit d'une invitation à explorer ce nouveau thème. Dans quelle mesure la législation belge en matière de genre et d'anti-discrimination tient-elle compte des personnes intersexes et de leur discrimination potentielle ? Les droits de ce groupe vulnérable sont-ils suffisamment reconnus et protégés ? La première étape a consisté à analyser les recommandations du Conseil de l'Europe et de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

1.4. 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-la citoyen-ne, 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-Bruxelles, la Wallonie, la Commission communautaire française (ci-après, COCOF), 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.

26. L'étude *Être transgenre en Belgique* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

27. L'étude *Être une personne transgenre en Belgique : dix ans plus tard* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

Tableau 8
Protocoles avec les entités fédérées

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

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Cela permet à l'Institut d'établir un aperçu des niveaux de compétence concernés par les signalements. En 2018, 85% de tous les signalements introduits auprès de l'Institut concernaient le niveau de compétence fédéral. L'Institut a reçu 38 signalements qui étaient de la compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles (5%) et 9 signalements sur des matières relevant de la Wallonie (1%). Bien que l'Institut ne soit pas compétent pour les matières de la Flandre, 7% de tous les signalements reçus concernaient des compétences flamandes. Dans ces cas, l'Institut renvoie les notifiant.e.s 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 2018, l'Institut a transmis 50 signalements au Service de Médiation flamand, et a reçu 3 signalements de leur part.

Tableau 9
Répartition des signalements selon le niveau de compétence

	2018	% SIGNALEMENTS UNIQUES PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE (N=818)
Fédéral	696	85%
Autorité flamande	56	7%
Région de Bruxelles-Capitale	65	8%
Commission communautaire commune	2	0%
Fédération Wallonie-Bruxelles	38	5%
Commission communautaire française	3	0%
Wallonie	9	1%
Communauté germanophone	0	0%



🕒 Commission communautaire française

Le 11 juillet 2013, la COCOF et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration, avec pour objectif 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. Depuis le 1^{er} janvier 2018, un second protocole de collaboration est entré en vigueur avec pour objectif l'exécution du décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. Cet élargissement de compétences fait suite aux nombreux signalements reçus par l'Institut relatifs à la formation professionnelle à Bruxelles. Jusqu'alors, l'Institut n'était pas habilité à traiter ces signalements.

En 2018, l'Institut a mené diverses actions d'information, de formation et de sensibilisation. Ainsi, l'Institut a participé au colloque « DiscrimiNONs-nous », organisé par le Service public francophone bruxellois, ainsi qu'au comité d'accompagnement pour la réalisation d'un cahier pédagogique. Il a également pris part au comité d'accompagnement pour le colloque Bruxelles-sur-Seine sur le thème « De la reconnaissance des droits de l'enfant aux nouveaux enjeux de la parentalité », et à celui sur la thématique « Lutte contre les discriminations ».

Par ailleurs, des actions de sensibilisation ont été menées au Salon de la formation ainsi qu'aux Estivales de FormaForm, la campagne *Et toi t'es casé-e ?*²⁸ a été relancée. Enfin, l'Institut a remis un avis concernant un projet de loi relatif au travail associatif et aux services occasionnels entre les citoyens et une recommandation concernant l'utilisation du titre de civilité « Mademoiselle ».

Une mutualité refusait de remplacer le titre « Mademoiselle » par celui de « Madame » dans sa correspondance avec une affiliée, alors qu'elle en avait fait la demande expresse. Selon l'usage courant, le titre « Madame » désigne une femme mariée, alors que « Mademoiselle » désigne une jeune fille ou une femme célibataire. Ne constituant pas un élément de l'état civil, l'utilisation des titres « Monsieur », « Madame » ou « Mademoiselle » n'est régie par aucune disposition légale en Belgique. Néanmoins, l'Institut estime que la question de l'utilisation du titre « Mademoiselle » est significative de la banalisation du sexisme quotidien et des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans la société actuelle, et qu'elle présente ainsi une forte portée symbolique.

Au travers des échanges avec la mutualité, l'Institut est parvenu à la convaincre de changer ses pratiques. L'Institut a saisi l'occasion pour formuler une recommandation aux pouvoirs publics, les invitant à supprimer la case « Mademoiselle » de tous les formulaires des administrations fédérales ainsi que de toutes leurs correspondances, et de privilégier l'emploi de la civilité « Madame ».

28. Plus d'information sur www.ettoitescase.be.

🕒 Région de Bruxelles-Capitale

Depuis 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration.

Dans ce contexte, l'Institut a rendu plusieurs avis et recommandations destinés à la région bruxelloise. Il a, par exemple, remis une recommandation sur la prise en compte de l'identité de genre et de l'expression de genre dans les ordonnances bruxelloises²⁹ et une sur la situation des femmes au sein du Service d'incendie et d'aide médicale urgente (SIAMU). Les avis, quant à eux, portaient sur deux projets d'ordonnance, l'un visant à mettre en place des tests de situation dans le domaine du logement³⁰, et l'autre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Par ailleurs, l'Institut a assuré le suivi des avis et recommandations précédents, notamment par le biais de formations et via la participation à des groupes de travail.

L'Institut a mené de nombreuses actions d'information, de formation et de sensibilisation, tant à destination du public qu'à destination des agent·e·s des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes qui en dépendent.

À titre d'exemples, l'Institut a présenté un exposé sur la Loi Sexisme à l'occasion du Midi de l'égalité sur le harcèlement dans l'espace public, organisé par le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes ; il a participé activement à la conférence « Gender equality in action » en intervenant dans le panel relatif à la violence basée sur le genre ; il s'est joint au groupe de travail relatif au projet de campagne média LGBTQUI ; il a participé au Midi de l'égalité sur l'intersectionnalité du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la journée diversité ainsi qu'aux préparatifs de celle-ci et il travaille à la publication d'une brochure d'information relative à la discrimination dans le domaine du logement.

En collaboration avec Unia, l'Institut a organisé une journée de formation sur les lois anti-discrimination à l'intention de l'Inspection régionale de l'Emploi. Il a également donné une formation « Genre et subsides » et une sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes aux collaborateur·rice·s de Bruxelles Économie et Emploi. Les services de communication et les services de ressources humaines du Service public régional de Bruxelles et des Organismes d'intérêt public ont, respectivement, reçu des formations sur la communication sensible au genre et sur les offres d'emploi neutres sur le plan du genre. Enfin, il a présenté un stand d'information à la STIB à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Enfin, l'Institut a conclu en 2018 un protocole de collaboration avec Bruxelles Économie et Emploi et l'Inspection régionale de l'Emploi avec pour objectif la mise en œuvre d'une approche coordonnée dans le traitement des plaintes motivées par une discrimination dans l'accès à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Ce protocole formalise, entre autres, la transmission de dossiers et les méthodes d'enquête et d'assistance.

29. La *recommandation de l'Institut concernant l'intégration des notions d'identité de genre et d'expression de genre dans toutes les ordonnances de la Région de Bruxelles-Capitale* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Avis.

30. La *recommandation de l'Institut concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine du logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Avis.



🔵 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 2018, l'Institut a adressé à la Wallonie divers avis et recommandations, notamment concernant le contenu de la charte et du plan d'action de la diversité wallonne, et sur le projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Des journées de formations sur les législations anti-discrimination ont également été organisées à destination des agent-e-s du Service public de Wallonie et des organismes qui en dépendent.

Enfin, l'Institut a participé au groupe de travail sur la discrimination dans le logement, ainsi qu'à une réunion avec l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) et a procédé à la relecture du Plan Gender, qui a pour objet l'engagement du Gouvernement wallon et des ministres à intégrer la dimension de genre dans leurs politiques.

🔵 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 2018, l'Institut a participé à une réunion au cabinet ministériel portant sur la modification du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, ainsi qu'à une réunion en vue de l'organisation, en collaboration avec Unia et la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'ateliers sur les aménagements raisonnables pour les élèves à besoins spécifiques.

Dans le cadre du protocole de collaboration conclu avec le CSA, l'Institut a rédigé plusieurs avis relatifs à un programme télévisé et à des spots diffusés à la télévision et sur les ondes radio, où il était question de discrimination sur base du sexe.

🔗 Communauté germanophone

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

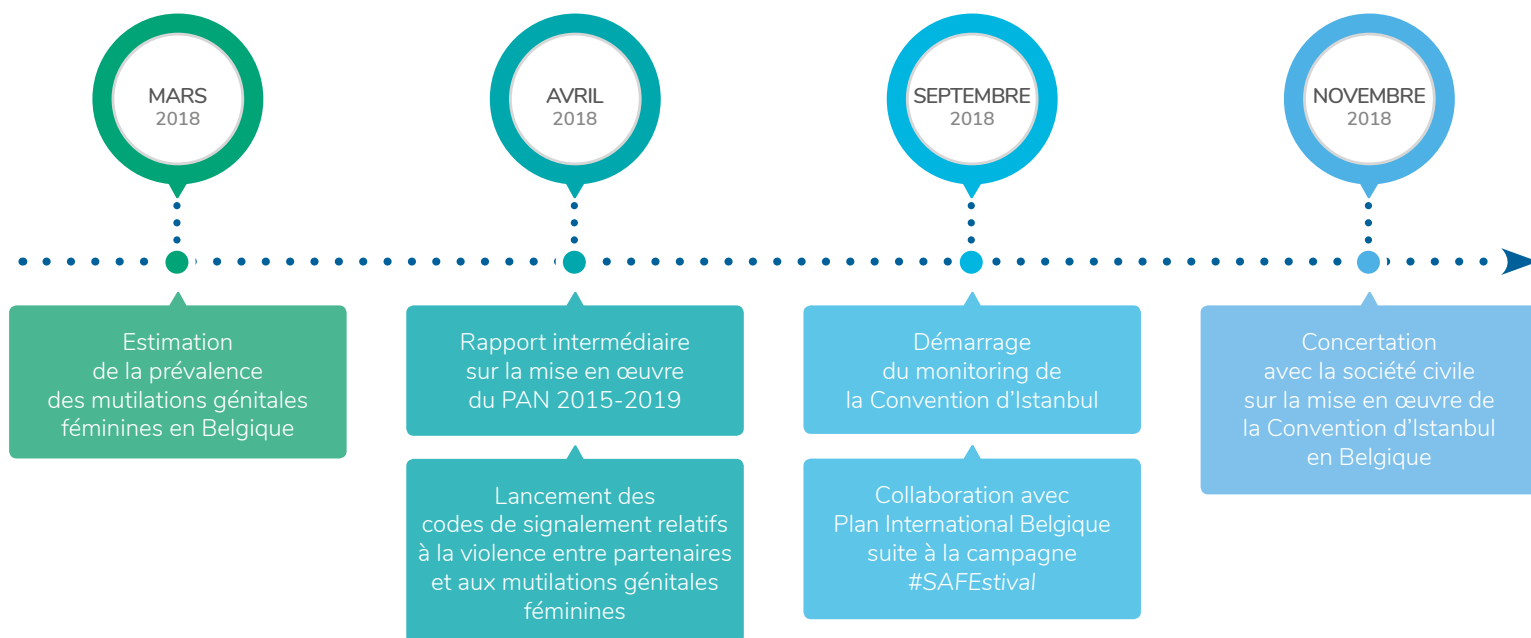
L'Institut est, par conséquent, habilité à adresser des avis et des recommandations aux autorités de la Communauté germanophone en vue d'améliorer la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes. Cette mission légale est rappelée par l'art. 2 du protocole de collaboration.

Dans le cadre de ce protocole de collaboration, l'Institut a participé activement à une journée d'étude organisée par la Communauté germanophone sur les thèmes des discriminations et de la traite des êtres humains, en collaboration avec Unia, Myria, Sürüya et Prisma. Après une présentation de l'institution et des lois anti-discriminations, l'Institut a animé des ateliers sur les stéréotypes et les inégalités.

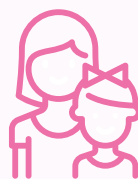
Enfin, en vue de l'établissement d'une première ligne en Communauté germanophone, l'Institut a donné une formation de base sur les législations anti-discrimination à la personne désignée pour cette tâche.



2. Violence basée sur le genre



PROJETS LOCAUX
pour l'approche en chaîne
de la violence entre partenaires



17273

**FILLES ET FEMMES DÉJÀ
PROBABLEMENT EXCISÉES**
vivent en Belgique



8644

**FILLES ET FEMMES SONT
À RISQUE D'EXCISION**
si aucun travail de prévention
n'est effectué





sur les

235

MESURES

du PAN 2015-2019:

150

MESURES EN COURS

39

MESURES FINALISÉES

RÉSUMÉ DU CHAPITRE

Briser le tabou qui entoure la violence est et reste un défi majeur pour la société. Les différentes actions de l'Institut en matière de violence basée sur le genre ont un dénominateur commun : encourager les victimes et les professionnel-le-s qui les soutiennent à signaler plus rapidement les cas de violence. Les codes de signalement relatifs à la violence entre partenaires et aux mutilations génitales pour les médecins, l'instrument d'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires et le manuel consacré aux mariages forcés pour les officiers de l'état civil, aident ces professionnel-le-s à entreprendre les démarches adéquates lorsqu'ils-elles sont en contact avec une victime de violence basée sur le genre. Mais la responsabilité de la société va plus loin encore. Il faut également apporter les soins appropriés et une réponse pérenne aux victimes qui se présentent d'elles-mêmes ou qui sont orientées par d'autres instances. C'est pourquoi l'Institut a poursuivi cette année encore le développement d'initiatives innovantes et sources d'inspiration, telles que les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles et l'approche en chaîne de la violence entre partenaires. Enfin, le mouvement #MeToo est arrivé jusqu'à l'Organisation internationale du Travail puisqu'une convention portant sur le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail a fait l'objet de négociations en 2018. L'Institut a largement contribué à ces discussions.

2.1. Recherche et développement des connaissances

🕒 Les codes de signalement relatifs aux mutilations génitales féminines et à la violence entre partenaires

À la demande de l'Institut, l'Université de Liège a développé en 2016 un projet de code de signalement à destination des professionnel-le-s exerçant une fonction de confiance qui se trouvent confrontés à des victimes de violence entre partenaires. Au cours des années 2017 et 2018, l'Université de Gand, également à la demande de l'Institut, a étudié la faisabilité juridique de ce projet. Sur base de ces travaux, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances et l'Ordre des Médecins ont présenté, le 2 mars 2018, leurs codes de signalement communs, l'un consacré aux mutilations génitales féminines et l'autre à la violence entre partenaires.

🕒 La prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique

À la demande de l'Institut et du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, le Groupe pour l'Abolition des mutilations sexuelles féminines (ci-après, GAMS) a réalisé une étude de suivi sur la prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique³¹. L'objectif de l'étude était de mettre à jour les données de 2012 et d'évaluer le nombre de femmes et de filles en Belgique ayant été victimes de mutilations génitales ou à risque de l'être. Les mutilations génitales féminines sont interdites par la loi depuis 2001. Elles constituent une atteinte aux droits humains et une forme de violence basée sur le genre qui peut avoir des conséquences à vie sur le plan psychologique et physique pour la victime.

L'Institut a confié la réalisation de l'étude à la même équipe de recherche que lors des précédentes estimations (2010, 2014) : Fabienne Richard, chercheuse de l'Institut de Médecine Tropicale d'Anvers et directrice du GAMS, et Dominique Dubourg, chercheuse du GAMS.

Les résultats de l'étude ont montré une augmentation importante de la prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique par rapport à 2014. Cette augmentation s'explique par l'accueil, entre 2012 et 2016, de nouveaux arrivants issus de pays où les mutilations génitales féminines sont une pratique courante, ainsi que par les naissances au sein des communautés concernées. Au 31 décembre 2016, 70 576 filles et femmes originaires d'un pays où se pratiquent les mutilations génitales féminines résidaient en Belgique. Parmi elles, 25 917 étaient concernées, dont 9 164 mineures. L'étude a estimé que 17 273 filles et femmes probablement déjà excisées vivaient en Belgique et que 8 644 filles et femmes étaient à risque d'excision si aucun travail de prévention n'était effectué.

L'étude constitue une base objective pour évaluer les besoins en termes de prévention et de prise en charge de cette population cible, en particulier au niveau de la formation des professionnel-le-s et de la sensibilisation des communautés concernées. En juin 2018, l'Institut a commandé la réalisation d'un outil de communication à destination du grand public regroupant les messages clés de l'étude.

🕒 Le traitement des auteurs de violence entre partenaires en Belgique

En 2017, l'Institut de Criminologie de Louvain *Leuven Instituut voor Criminologie* a finalisé, pour le compte de l'Institut, l'étude intitulée *Le traitement des auteurs de violence entre partenaires en Belgique : étude de synthèse*. En 2018, l'Institut a coordonné un groupe de travail interdépartemental dans le but de poursuivre la discussion relative aux conclusions et aux recommandations issues de cette étude, et de les concrétiser en recommandations politiques.



31. L'étude de suivi sur la prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Actualités.

2.2. Instruments

🕒 Un outil pour la détection des mariages forcés par les officier·ère·s de l'état civil

Les travaux de l'Institut visant à renforcer le rôle des officier·ère·s de l'état civil dans la détection de situations de mariages forcés se sont poursuivis en 2018. À cette fin, l'Institut a rencontré les représentant·e·s des villes et des communes bruxelloises, flamandes et wallonnes impliqués dans les célébrations de mariage. Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un outil spécifique sur les mariages forcés à destination des officiers de l'état civil afin de les orienter lorsqu'ils-elles pensent être confrontés à de telles situations. Cet outil se présente sous la forme d'une fiche de signalement synthétique et schématique et d'une annexe explicative. Elle reprend, notamment le contexte de la problématique, le cadre législatif, les coordonnées en cas d'orientation des victimes, une liste de signaux des mariages forcés et des conseils à suivre. Dans la continuité de ces travaux, l'Institut organisera, courant 2019, une journée d'étude portant spécifiquement sur la détection des mariages forcés par les officier·ère·s de l'état civil avec pour objectif de renforcer le réseautage au niveau local, de partager des expériences et de présenter l'outil en question.

🕒 Un instrument pour l'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires

À la demande de l'Institut, l'UC Leuven-Limburg (UCLL) a dressé un aperçu de l'utilisation de l'instrument en ligne permettant l'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires³², pendant la période allant de juin 2016 à juin 2018. En juin 2018, l'Institut a organisé un groupe de réflexion avec les personnes utilisant l'instrument afin de localiser les problèmes et les solutions potentielles. Les résultats de ce groupe de réflexion faisaient également partie du rapport final.

🕒 Les projets locaux pour l'approche en chaine de la violence entre partenaires

En 2018, l'Institut a subventionné sept projets mis sur pied dans plusieurs provinces portant sur l'approche en chaine de la violence entre partenaires. La violence intrafamiliale et la violence entre partenaires sont des problématiques complexes auxquelles sont fréquemment confrontées diverses organisations. Afin de garantir une approche aussi efficace que possible des situations de violence intrafamiliale ou entre partenaires, il est nécessaire d'améliorer la coordination entre les différents services impliqués. L'approche en chaine vise à répondre à cette nécessité. L'objectif est de mettre en place une collaboration ciblée entre les partenaires de la police, de la justice et de l'assistance afin d'apporter de la sécurité et d'améliorer la situation. Cette approche s'applique particulièrement aux cas où les risques de violence entre partenaires sont élevés et qui combinent différents types de problèmes.

32. L'instrument en ligne d'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires est accessible via le lien suivant www.risicotaxatie.be.

2.3. Coordination et soutien

🕒 Les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles

Fin 2017, la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances a ouvert trois Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). En 2018, l'Institut a assuré le suivi

des conventions mises en place avec le Centre International de Santé Reproductive (ICRH – *International Centre for Reproductive Health*) qui est chargé de l'évaluation scientifique du projet, les trois hôpitaux et les trois zones de police. L'Institut suit également le volet administratif du projet-pilote.

ÉVALUATION DES CENTRES DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES

Tout contact sexuel non désiré peut constituer une forme de violence sexuelle. Toutes les formes de violence sexuelle sont graves et punissables. Les recherches montrent que la violence sexuelle est très répandue, elle peut toucher n'importe qui, quel que soit son sexe, son âge, son origine, sa religion... Les conséquences sont graves et peuvent être très néfastes pour la victime sur le long terme. Pour mieux répondre aux besoins des victimes de violences sexuelles, trois Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (ci-après, CPVS) ont été ouverts en novembre 2017 à Bruxelles, Gand et Liège. Ces centres sont un service attaché à un hôpital où les victimes de violences sexuelles peuvent se rendre quel que soit l'heure ou le jour. L'objectif des CPVS est de regrouper en un seul endroit l'ensemble des services de soins et de soutien nécessaires au bon rétablissement de la victime. Hôpitaux, police et ministère public travaillent ensemble. Plus vite les victimes reçoivent les soins adéquats, meilleures sont leurs chances de guérison.

Dans un CPVS, une victime peut bénéficier de soins médicaux, d'un soutien psychologique et d'un examen médico-légal. Si la victime le souhaite, elle peut également déposer plainte à la police. Un·e inspecteur·rice, spécialement formé pour les faits de mœurs, est présent afin de recueillir les plaintes. Les CPVS offrent également un suivi médical et psychologique pour les victimes. Les victimes sont accueillies dans un cadre rassurant et encadrées par du personnel spécialisé. Le personnel dissipe immédiatement les nombreux mythes qui

entourent la violence sexuelle et aide ainsi la victime à faire face aux sentiments de honte, de culpabilité et à la peur de ne pas être prise au sérieux. Les personnes de soutien, telles que la famille, les partenaires ou les amis, peuvent également contacter un CPVS pour obtenir des conseils ou de l'aide. Chaque centre propose également des séances d'information pour les personnes de soutien sur la façon de soutenir une victime de violence sexuelle.

La prise en charge complète, multidisciplinaire et sur mesure est un grand atout des CPVS. Ils permettent aussi de lutter contre le sous-rapportage de plaintes. Les chiffres montrent que neuf victimes de violences sexuelles sur dix ne portent pas plainte. Jusqu'à récemment, les victimes devaient multiplier les démarches auprès des différents services (police, hôpital, etc.), ce qui avait pour conséquence de les décourager. En un an, les trois CPVS ont accueilli en tout 930 victimes, soit le double de l'objectif initial (462 à Bruxelles, 248 à Gand et 220 à Liège). Ces centres répondent à un réel besoin. Le soutien offert par les CPVS aux victimes de violences sexuelles représente un grand pas en avant dans la lutte contre la violence sexuelle. Il est nécessaire de pouvoir offrir ce soutien aux victimes dans toute la Belgique. La prochaine étape est la préparation de trois nouveaux centres à Anvers, Louvain et Charleroi. Afin d'arriver à un réel système de CPVS en Belgique, des investissements supplémentaires devront être faits dans les années à venir pour avoir davantage de centres et plus de moyens pour ces centres.



🕒 Le Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019

Le 15 décembre 2015, la Belgique a lancé officiellement son cinquième Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019³³ (ci-après, PAN 2015-2019) en l'inscrivant pleinement dans le cadre de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul. Ce plan d'action constitue l'un des principaux instruments politiques de la lutte contre la violence basée sur le genre et associe l'ensemble des niveaux de pouvoir.

Le PAN 2015-2019 prévoyait un rapport intermédiaire³⁴ à mi-terme afin de dresser l'état des lieux de sa mise en œuvre. En tant que coordinateur du plan d'action, l'Institut a accompagné l'ensemble de l'élaboration du rapport. Dans un premier temps, l'Institut a collecté les informations nécessaires en s'appuyant sur le groupe interdépartemental de coordination (ci-après, GIC) du plan. Dans un second temps, l'Institut a soutenu la cellule stratégique de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, chargée de finaliser le rapport intermédiaire à travers le comité de pilotage politique. Ce rapport intermédiaire s'est présenté sous la forme, d'une part, d'un tableau de suivi permettant d'identifier la mise en œuvre de chacune des 235 mesures du plan d'action et, d'autre part, d'un document de synthèse permettant de mettre en avant les principales avancées réalisées de décembre 2015 à décembre 2017.

Le Conseil des ministres du 20 avril 2018 a pris acte du rapport intermédiaire et a demandé à la secrétaire d'État à l'Égalité des chances de transmettre celui-ci au Parlement. Le rapport intermédiaire a permis d'établir un bilan global positif. Au 31 décembre 2017, la majorité des 235 mesures étaient mises en œuvre : 150 mesures étaient en cours (64%), 12 mesures devaient être lancées en 2018 (5%), 39 mesures étaient déjà finalisées (17%), et 34 mesures devaient être lancées en 2019 (14%).

🕒 La Convention d'Istanbul

En tant qu'organe responsable de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des mesures prises en Belgique dans le cadre de la Convention d'Istanbul, l'Institut a reçu officiellement, le 19 septembre 2018, une demande du Conseil de l'Europe invitant la Belgique à présenter un rapport sur les mesures donnant effet aux dispositions de la Convention d'Istanbul, au plus tard le 18 février 2019. L'Institut a transmis aux différentes instances concernées le questionnaire servant de base à ce monitoring et coordonnera l'ensemble des réponses belges.

Pour élaborer le projet de rapport, l'Institut s'est appuyé sur les informations récoltées dans le cadre du rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du PAN 2015-2019 (voir ci-dessus). Afin de renforcer la pertinence de ce rapport, l'Institut a collaboré avec le GIC du PAN 2015-2019, étant donné son implication directe dans la lutte contre la violence basée sur le genre et la présence de l'ensemble des niveaux de pouvoir en son sein. La Belgique transmettra ce rapport au Conseil de l'Europe dans le courant du mois de février 2019. Au cours des phases ultérieures, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ci-après, GREVIO) étudiera le rapport selon une procédure définie par la Convention elle-même.

33. La brochure d'information *Non aux violences. PAN 2015-2019* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

34. *Le rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre 2015-2019* peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Activités > Violence.

2.4. Réseaux et collaborations

L'Institut a contribué activement à de nombreux projets et mené différentes collaborations afin de partager son expérience et son expertise en matière de lutte contre la violence basée sur le genre.

Auprès du réseau d'expertise Criminalité contre les personnes, créé au sein du Collège des procureurs généraux, l'Institut a poursuivi son implication en contribuant à l'élaboration d'un avis relatif à la réforme du Code pénal. Il a également pris part à différents groupes de travail ayant pour but d'améliorer la politique criminelle en matière de violence basée sur le genre.

L'Institut a intégré plusieurs comités d'accompagnement de recherches scientifiques. Il a, par exemple, participé à l'évaluation de l'étude de prévalence sur les violences faites aux femmes dans la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à l'évaluation des études menées dans le cadre de la politique scientifique fédérale, telles que l'étude sur la prévalence de la violence sexuelle au sein de la population belge et celle sur l'impact, le processus, l'évolution et les politiques publiques en matière de violence entre partenaires en Belgique.

Dans le cadre de l'appel d'Eurostat pour la préparation d'une enquête sur la prévalence de la violence basée sur le genre au niveau européen en 2020, *Testing and piloting survey on Gender-Based Violence*, l'Institut a intégré le groupe de travail créé au sein de l'office belge de statistique (ci-après, Statbel). Ce groupe de travail a pour objectif d'étudier la faisabilité d'une telle étude en Belgique. Il est composé de membres de l'Institut et de Statbel, des organismes régionaux de statistiques et de la police fédérale.

L'Institut s'est engagé comme partenaire de la campagne #SAFEstival, initiée par Plan International Belgique, pour sensibiliser au sexisme, au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles dans les festivals. Elle avait, notamment pour but d'impliquer les organisateur·rice·s en matière de prévention et de sécurité. En septembre 2018, les résultats des recommandations, récoltées par Plan lors de plusieurs

grands festivals de l'été 2018, ont été présentés aux organisateur·rice·s francophones. L'Institut est intervenu lors de cette présentation afin de contextualiser la problématique.

Le travail de l'Institut visant à faire reconnaître l'impact de la violence entre partenaires sur le lieu de travail s'est poursuivi en 2018. L'Institut a, notamment participé à la 107^e Conférence de l'Organisation internationale du Travail (ci-après, OIT) qui s'est déroulée à Genève du 18 mai au 8 juin 2018, sous le titre « Violence et harcèlement dans le monde du travail ».

Enfin, le 23 novembre 2018, une large consultation avec la société civile a été organisée par l'Institut afin de dresser un état des lieux de la politique belge en matière de lutte contre la violence basée sur le genre. Cette concertation avait pour objectif de présenter les avancées réalisées depuis l'adoption du PAN 2015-2019, mais également de discuter avec la société civile du rapport alternatif qu'elle déposera au Conseil de l'Europe concernant l'implémentation de la Convention d'Istanbul en Belgique (voir ci-dessus).

🕒 La violence entre partenaires et l'impact sur le lieu de travail

L'Institut a présenté les constatations et les recommandations issues de l'étude *La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ?* dans le cadre de plusieurs forums en Belgique et à l'étranger. L'étude a servi de base au projet CEASE³⁵, dont l'objectif est de créer un réseau européen d'entreprises qui s'engagent à mener une politique sur ce thème, ainsi qu'aux négociations de l'OIT en matière de violence et de harcèlement au travail.



35. Plus d'information sur www.cease-project.eu.

2.5. Sensibilisation et diffusion des connaissances

🎧 Un outil de sensibilisation pour les victimes de violence entre partenaires issues de l’immigration

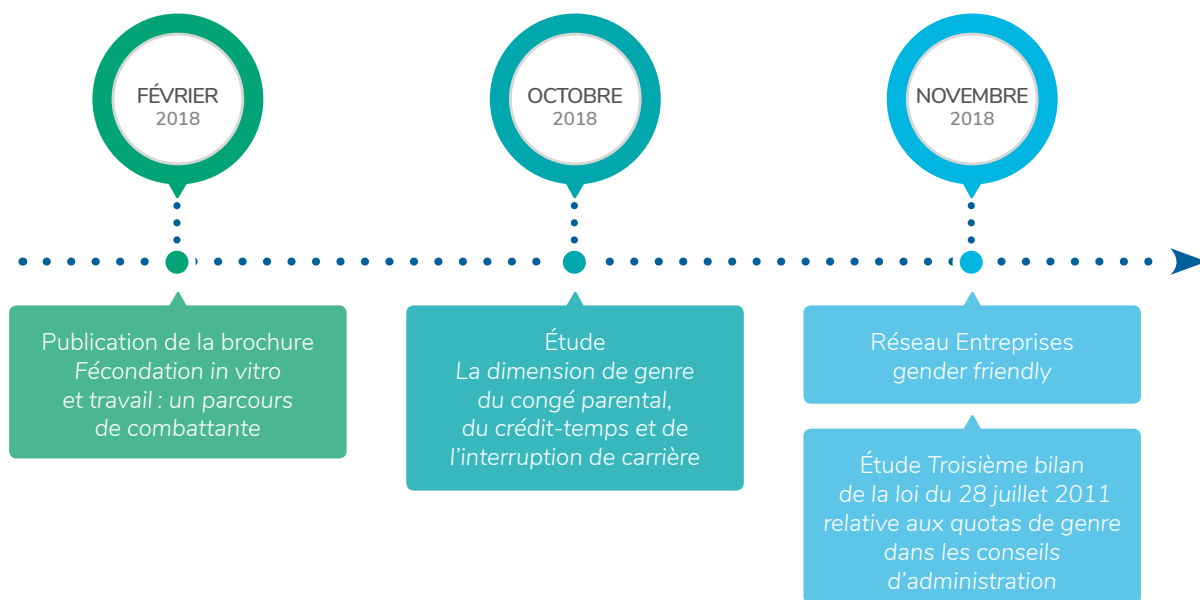
En 2018, l’Institut a collaboré avec l’asbl Ella et la Fédération des Organisations démocratiques marocaines et mondiales (FMDO – *Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties*) afin de créer un outil de sensibilisation visant à lutter contre la violence entre partenaires. Cet outil est destiné aux victimes issues de l’immigration. L’outil est plurilingue, outre les trois langues nationales, il est également disponible dans 19 autres langues. L’objectif est d’informer et de sensibiliser les victimes à propos de leurs droits et de les encourager de façon très accessible à parler avec quelqu’un.

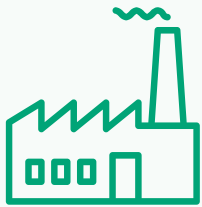
Cet outil de sensibilisation se compose de plusieurs éléments. Pour chacune des 19 langues, deux écoutant-e-s issus de la communauté linguistique en question offriront une oreille attentive aux victimes par téléphone et les orienteront éventuellement vers les services d’assistance. Par le biais de cet outil, l’Institut espère faciliter les démarches à entreprendre pour demander de l’aide. Le projet comprend également un site internet, disponible en 22 langues, qui propose des informations détaillées sur la violence entre partenaires et qui présente les différentes possibilités d’assistance. Un stylo avec une bannière déroulante, sur laquelle apparaît un texte qui encourage les victimes à prendre contact par téléphone, a aussi été développé. En 2018, les textes des bannières et du site internet ont été traduits par des personnes issues d’organisations de migrant-e-s. Le groupe cible sera également impliqué dans la suite du développement de l’outil et dans sa diffusion en 2019.

TABLE RONDE SUR LA VIOLENCE SEXUELLE

Le 18 octobre 2018, le Conseil supérieur de la Justice a organisé une table ronde sur la violence sexuelle. L’Institut y a été invité en raison de son expertise en la matière. Le débat s’est concentré sur les qualifications pénales de la violence sexuelle à l’égard des personnes âgées de 16 ans et plus, et sur les procédures judiciaires, y compris la phase d’enquête.

3. Égalité de genre et emploi





2/3
DES ENTREPRISES ÉTUDIÉES
ont un conseil d'administration
composé au moins d'un tiers
de membres du même sexe



LES PÈRES SONT
6x
PLUS NOMBREUX
À PRENDRE
UN CONGÉ PARENTAL
en 2017 qu'en 2004



2/3
DES UTILISATEUR·RICE·S
du congé parental, du crédit-temps
ou de l'interruption de carrière
sont des femmes

RÉSUMÉ DU CHAPITRE

La place des femmes sur le marché du travail a été un thème récurrent de l'actualité en 2018. Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un point déterminant pour permettre à davantage de femmes de trouver leur place sur le marché du travail et à davantage d'hommes de se consacrer à leur famille. Aujourd'hui, les systèmes de congés semblent être devenus un pilier de cette conciliation. L'Institut recommande de revoir le système à la lumière de la parentalité et de l'égalité. La place des femmes aux plus hauts postes de direction est encore à améliorer. L'étude de l'Institut sur la composition des conseils d'administration des entreprises cotées, soumises à la Loi Quotas, montre qu'un tiers des entreprises étudiées ne respecte toujours pas la loi. Bien que le tabou autour du harcèlement sexuel sur le lieu de travail se lève, les femmes en sont encore souvent victimes, même en 2018. Pour y répondre, l'Institut a organisé une session de réseautage au cours de laquelle les entreprises ont échangé sur la problématique et réfléchi à la manière dont elles pourraient contrer ce phénomène.

3.1. Recherche et développement des connaissances

Les quotas de genre dans les conseils d'administration

Le 28 juillet 2011, le Parlement fédéral a adopté la Loi Quotas³⁶ qui impose aux conseils d'administration des entreprises belges cotées en bourse, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale d'être composés au maximum de deux tiers de membres du même sexe. L'Institut avait déjà analysé les effets de cette loi en 2016 et 2017. Les études en question portaient sur la proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse pour les années 2008, 2012 et 2014.

La troisième étude³⁷, publiée en 2018, a examiné la répartition des femmes et des hommes dans les conseils d'administration pour l'année 2017. Il est apparu qu'en neuf ans le pourcentage de femmes a triplé. Toutefois, un tiers des entreprises étudiées (39 sur 115) n'atteignaient pas le quota légal. Parmi les 71 grandes entreprises privées qui devaient répondre aux exigences de la Loi Quotas dès 2017, 22 ne comptaient pas un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. Cependant, plusieurs de ces entreprises pouvaient, sous certaines conditions, bénéficier d'un délai supplémentaire pour atteindre le quota légal. Cette étude a permis à l'Institut de rappeler aux entreprises cotées en bourse leurs obligations légales, mais également d'informer les responsables politiques et le grand public sur la mise en œuvre effective de la loi.

La dimension de genre des systèmes de congés en Belgique

L'Institut a mené une étude sur la dimension de genre des systèmes de congés en Belgique. Cette étude décrit l'évolution globale entre 2008 et 2017 de la répartition de genre dans les systèmes de congés et les régimes de travail, à savoir le crédit-temps, l'interruption de carrière et le congé parental³⁸. Les données brutes proviennent de l'Office National de l'Emploi (ONEM).

L'étude reprenait les principales règles associées à chaque type de congé ou régime de travail et présentait les résultats obtenus. Il en est ressorti qu'en 2017, les femmes représentent encore une grande partie des utilisateurs du crédit-temps, de l'interruption de carrière et du congé parental. Cela reste un moyen pour elles de concilier leur travail et leur vie de famille. Néanmoins, l'évolution est encourageante, de plus en plus d'hommes choisissent de profiter eux-aussi des systèmes de congés pour aménager leur temps de travail. Le nombre de pères qui prennent un congé parental a triplé entre 2008 et 2017. Et, par rapport à 2012, le nombre d'hommes qui prennent un crédit-temps pour soins est sept fois plus élevé en 2017. En ce qui concerne le type de formule choisie, la réduction des prestations d'un cinquième est celle qui rencontre le plus grand succès, en particulier chez les hommes. Cette formule compte d'ailleurs une répartition femmes-hommes plus équilibrée que les formules à temps plein ou à mi-temps. L'étude conclut par quelques recommandations sur les systèmes de congés et les régimes de travail visant à concrétiser l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail.

36. 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, MB 14 septembre 2011.

37. Le troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

38. L'étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.



3.2. Réseaux et collaborations

🕒 La collaboration avec les organisations patronales

Toutes les organisations patronales interprofessionnelles ont décidé, en 2017, de mettre en place ensemble un plan d'action dans le but d'offrir à chacun et chacune des opportunités équitables sur le marché du travail. Le Plan d'action Diversité vise à attirer l'attention des entreprises sur les avantages que la diversité apporte et à leur montrer concrètement comment la diversité peut être progressivement favorisée au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de ce plan d'action, les organisations patronales ont réclamé davantage d'implication et de collaboration avec l'Institut. En 2018, l'Institut a entamé un dialogue avec ces organisations et trois consultations ont été organisées. Ces rencontres ont permis d'échanger des informations et des points de vue sur les dossiers en cours. L'Institut a proposé que les entreprises de la base de données « Entreprises gender friendly » (voir ci-dessous) servent de bonnes pratiques pour la mise à jour mensuelle du site internet des employeurs. Un premier projet pour un éventuel protocole de coopération entre l'organisation-coupole des employeurs et l'Institut a été élaboré.

🕒 Le réseau Entreprises *gender friendly*

La base de données, accessible en ligne, qui regroupe les bonnes pratiques des entreprises ayant une politique en matière de diversité de genre³⁹, a débouché sur le réseau Entreprises *gender friendly*. Le 20 novembre 2018, ce réseau s'est réuni pour la septième fois afin d'échanger des connaissances théoriques et des expériences pratiques. Cette septième session de réseautage était consacrée au thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les intervenant-e-s, Vera De Cuyper de Delhaize, Claire Godding de BNP Paribas Fortis, Brigitte Cosemans et Heidi Mertens de la KU Leuven et Jérôme Van Ruychevelt d'Esperanzah, ont expliqué la façon dont leur organisation lutte contre le harcèlement sexuel. Ces témoignages ont été suivis d'un débat organisé dans le but de donner l'opportunité aux entreprises de poser des questions et de partager leurs propres expériences et leurs outils.

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le 12 septembre, vingt anciens collaborateur-ric-e-s et stagiaires de la compagnie Troubleyn de Jan Fabre ont rédigé une lettre ouverte anonyme. Ils-Elles voulaient dénoncer la culture toxique, empreinte d'abus de pouvoir, de sexisme, de harcèlement sexuel et de comportements sexuels transgressifs, qui règne au sein de la compagnie. L'objectif de cette lettre était de briser la culture du silence qui domine tant dans le monde artistique que dans la société en général, et de militer en faveur d'un environnement de travail ouvert, conscient et respectueux dans le secteur des médias et de la culture.

Au préalable, une personne de confiance des signataires de la lettre avait pris contact avec l'Institut afin de lui demander d'apporter son aide en intervenant en tant que tampon médiatique. En effet, aucun-e des signataires ne voulait se retrouver au cœur d'une tempête médiatique ou devenir le visage de la lettre ouverte. L'Institut a accepté de gérer les contacts avec la presse pour le groupe, et a veillé à conserver l'anonymat des signataires. Vu la neutralité de sa position dans cette affaire, l'Institut n'a pas réagi à propos du contenu. Il ne connaissait pas l'identité des signataires anonymes et n'a pas non plus signé la lettre ouverte. Suite à cette affaire, l'Institut a toutefois reçu plusieurs signalements de victimes et de témoins qui approuvaient le contenu de la lettre ouverte.

39. La base de données des bonnes pratiques en entreprise est accessible via le lien suivant www.igvm-action.be.

🔗 Le réseau fédéral Diversité

L'Institut est membre du réseau fédéral Diversité, le réseau de fonctionnaires chargés de mettre en œuvre des projets pour sensibiliser à la diversité au sein du personnel de l'administration fédérale. Depuis 2013, il organise une journée fédérale de la diversité. En 2018, le thème de cette journée portait sur « *Gender Balance - égalité des sexes au sein de l'Administration fédérale* ». L'Institut a participé au groupe de travail préparant cette journée et a réalisé une analyse de la présence des femmes et des hommes au sein de l'administration fédérale. Il a présenté celle-ci à la matinée d'étude, le 25 octobre.

Cette analyse portait sur la présence des femmes et des hommes aux plus hauts postes de l'administration. Les données du *top management* entre 2012 et 2017 ont été comparées à celles des fonctions publiques des États membres de l'Union européenne. L'Institut a montré comment l'arrêté royal de 2012 qui prévoit un quota de minimum un tiers de personnes du même sexe aux « *deux premiers degrés de la hiérarchie* » a été mis en œuvre. Enfin, il a analysé les données de Selor à propos de la procédure de sélection, en mettant à nouveau l'accent sur la sélection aux postes de management. Les chiffres présentés par l'Institut sont sans appel, ils démontrent une sous-représentation flagrante de femmes aux plus hauts postes de l'administration fédérale. Ces données feront l'objet d'une diffusion plus large en 2019.

3.3. Sensibilisation et diffusion des connaissances

🔗 Le rapport écart salarial

Depuis 2007, un rapport relatif à l'écart salarial est élaboré chaque année. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a collaboré à ce rapport pour les années 2007 à 2011 et 2015 à 2017. Pour ce qui est des chiffres, depuis 2007, Statbel apporte sa contribution et, depuis 2008, le Bureau fédéral du Plan. Entre 2007 et 2012, la présentation du rapport avait systématiquement lieu lors d'une conférence de presse, en présence du/de la ou des ministres de l'Égalité des chances et de l'Emploi et des partenaires sociaux. En 2010, dans le cadre de la présidence européenne, un rapport européen sur l'écart salarial a été élaboré et publié. De 2012 à 2014, un site internet www.ecartsalarial.be était également accessible.

Après une décennie de rapports sur l'écart salarial, il était temps d'évaluer la méthode de travail ainsi que ses résultats et la communication à ce propos. En effet, d'une part, l'élaboration de ces rapports exigeait un travail intensif et, d'autre part, l'attention qui leur était accordée diminuait. L'évolution des chiffres est très lente et elle est également très prévisible après des années de monitoring, ce qui réduit l'intérêt du rapport en tant que nouveauté. D'un autre côté, des chiffres divergents circulent dans les médias à propos de l'écart salarial, et c'est l'une des raisons principales ayant mené à la décision d'établir des rapports officiels à ce sujet. Même aux niveaux européen et international, il semble y avoir des divergences sur le plan des indicateurs au cours des dernières années. Il est donc toujours nécessaire de mesurer l'écart salarial de manière claire, clairement expliquée et correcte.

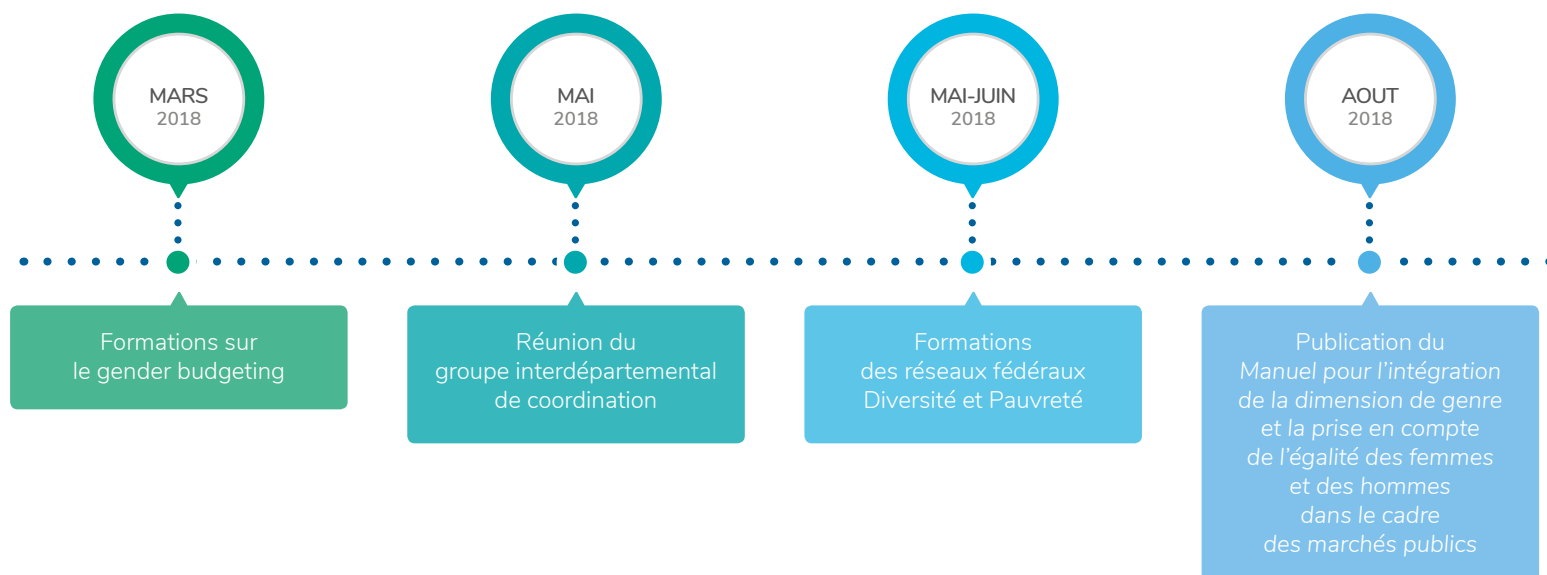
Afin de continuer à garantir une mesure régulière et officielle de l'écart salarial, l'Institut a remplacé le rapport par une fiche d'information plus concise qui reprend les principaux indicateurs. Tous les quatre ans, un rapport plus détaillé viendra compléter cette fiche. Ces rapports quadriennaux devraient correspondre aux années d'enquête de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (ci-après, ESS).



Enfin, une opportunité se présente en ce qui concerne les fichiers sources des rapports écart salarial. Jusqu'à présent, les rapports écart salarial se basaient principalement sur l'enquête ESS. Le processus de collecte des données de cette enquête est lui aussi en cours de révision, ce qui engendra une rupture dans la série chronologique pour les données de 2017. Un groupe de travail s'est penché sur les adaptations techniques dans les fichiers sources, a évalué les déformations potentielles associées aux différentes méthodes de calcul et examiné dans quelle mesure les données de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) constituent une bonne alternative pour le calcul des indicateurs de base. L'avantage majeur de ces données réside dans le fait qu'il s'agit de données administratives très fiables qui sont, en outre, accessibles relativement rapidement. Les indicateurs ont été calculés, soumis à une lecture critique, recalculés et réévalués.

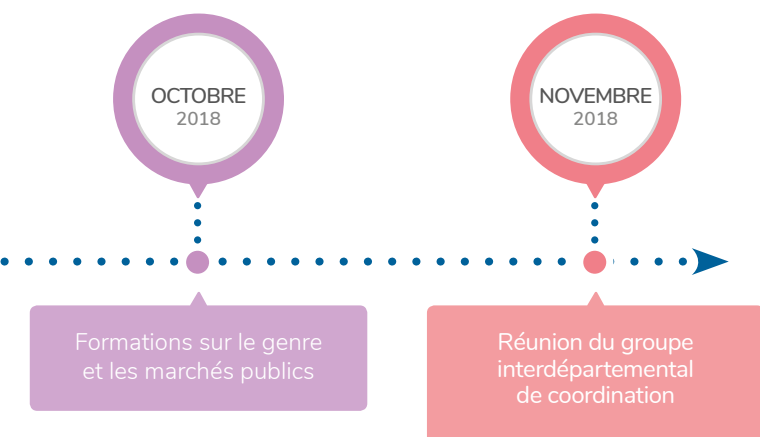
Après concertation, le lancement du rapport écart salarial sous sa nouvelle forme a été reporté jusqu'à ce que les indicateurs soient au point et puissent être calculés pour les années précédentes, afin de permettre une comparaison avec les chiffres disponibles.

4. Gender mainstreaming



UN PEU PLUS DE
200
PERSONNES FORMÉES AU
GENDER MAINSTREAMING





RÉSUMÉ DU CHAPITRE

Le gender mainstreaming est une approche qui vise à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société par l'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. La loi portant création de l'Institut établit qu'il a, notamment pour objet d'élaborer des instruments et des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre. La Loi Gender mainstreaming précise que l'Institut est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques. En 2018, l'Institut a principalement soutenu la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming dans sa phase finale et en a assuré le rapportage. Il a également développé un nouveau manuel et une check-list sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics.

4.1. Plan fédéral Gender mainstreaming

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

🕒 Le rapport de suivi au Conseil des ministres et le rapport final au Parlement

À la fin du premier semestre 2018, l'Institut a coordonné le quatrième et dernier rapport de suivi du Plan fédéral Gender mainstreaming. La secrétaire d'État à l'Égalité des chances a présenté au Conseil des ministres du 9 novembre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements des membres du gouvernement de janvier à juin.

La Loi Gender mainstreaming⁴⁰ prévoit que le gouvernement transmette au Parlement un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Pékin en septembre 1995. L'Institut a préparé la méthodologie et les fiches de rapportage et a démarré la coordination de la rédaction du rapport de fin de législature au Parlement, qui permettra d'identifier les actions menées pour intégrer la dimension de genre dans les politiques du gouvernement et des SPF, des SPP et du ministère de la Défense au cours de la législature ainsi que les éventuels résultats obtenus.

Il a également transmis un questionnaire d'évaluation en ligne aux membres du GIC pour évaluer leur expérience dans le cadre de l'exercice de leur fonction, mais aussi l'accompagnement offert par l'Institut.

🕒 Les réunions du groupe interdépartemental de coordination

L'Institut organise périodiquement des réunions du GIC. Il rassemble les coordinateur·rice·s 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 relatifs au gender mainstreaming. Le GIC

s'est réuni à deux reprises en 2018, en mai et en novembre.

La première réunion de l'année a été l'occasion de rappeler l'objectif d'atteindre le maximum de résultats concrets en matière d'intégration de la dimension de genre avant la fin de la législature, et le soutien offert par l'Institut pour arriver à cet objectif.

La seconde réunion du GIC a principalement été consacrée à la préparation du rapport de fin de législature au Parlement. L'Institut y a présenté les fiches de rapportage, le questionnaire d'évaluation en ligne, ainsi que le planning du rapportage. Cette réunion a également été l'occasion d'échanger de manière participative avec les membres du GIC à propos du travail de soutien et d'accompagnement de l'Institut, de l'établissement, de la mise en œuvre et du rapportage du plan fédéral et de l'expérience des coordinateur·rice·s dans le cadre de l'exécution de leur fonction. Il en est ressorti que le travail de l'Institut est particulièrement apprécié autant dans la disponibilité, la facilité de contact et l'efficacité du soutien fourni que dans l'expertise proposée, notamment via les manuels.

🕒 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 Gender mainstreaming. 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 (la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable, le réseau fédéral Pauvreté, le réseau fédéral Diversité, le Conseil consultatif Genre et Développement). Il est, notamment intervenu pour souligner l'importance de l'intégration de la dimension de genre lors d'un séminaire relatif aux indicateurs de suivi des objectifs de développement durable (ci-après, ODD), organisé par la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable. Il a aussi activement collaboré à la rédaction d'avis du Conseil consultatif Genre et Développement concernant la 63^e session de la Commission de la condition de la femme et concernant l'avant-projet de loi relatif à la politique belge de coopération au développement.



40. 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, MB 13 février 2007.

4.2. Formations gender mainstreaming

Vu le succès rencontré, fin 2017, par la formation relative au genre et à la communication, l'Institut a organisé une seconde session néerlandophone de cette formation en février 2018. Elle 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.

Suite à l'évaluation de l'application du gender budgeting dans le cadre du budget 2017, l'Institut a organisé une formation spécifique destinée au personnel des services Budget et Contrôle de gestion des SPF et des SPP. Cette formation, basée sur le contenu du *Manuel pour la mise en œuvre du gender budgeting au sein de l'administration fédérale belge*⁴¹ élaboré par l'Institut, s'est concentrée sur la méthode à utiliser pour intégrer la dimension de genre dans le processus budgétaire destiné à financer différents types de projets, en utilisant des exemples concrets et des conseils pratiques.

L'Institut a organisé une formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics. Cette formation comprenait de nombreux exemples et un exercice pratique. Elle s'appuyait sur le manuel et la check-list réalisés par l'Institut à ce sujet, *Manuel pour l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des marchés publics*⁴².

L'Institut a organisé des formations pour deux réseaux de fonctionnaires fédéraux dont il est membre. L'objectif de la formation du réseau fédéral Diversité visait à mieux comprendre les concepts et approches de l'égalité et à fournir quelques clés pour intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques. La formation pour les fonctionnaires du réseau fédéral Pauvreté, coordonné par le SPP Intégration sociale, visait à sensibiliser les participant·e·s à la dimension de genre de la pauvreté et à faire comprendre le processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, en s'appuyant sur certaines mesures concrètes du Plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

Comme depuis le début de la législature, l'Institut a financé et organisé des formations gender mainstreaming au sein des cellules stratégiques ou départements qui le souhaitaient. En 2018, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances a sollicité l'organisation d'une formation relative à l'intégration de la dimension de genre. Des formations ont également été organisées au sein du SPF Sécurité sociale et du SPF Mobilité.

41. Le *manuel pour la mise en œuvre du gender budgeting au sein de l'administration fédérale belge* peut être consulté sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

42. Le *manuel* et la *check-list pour l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des marchés publics* peuvent être consultés sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

4.3. Gender budgeting

🕒 La circulaire gender budgeting

Début 2018, l'Institut a communiqué l'évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting dans le cadre du budget 2017 aux président·e·s des comités de direction des SPF et des SPP, ainsi qu'au chef de la Défense. Il a organisé une formation sur le gender budgeting (voir ci-dessus). L'Institut a eu plusieurs contacts bilatéraux tant pour accroître les connaissances relatives au gender budgeting que pour en optimiser la mise en œuvre.

🕒 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 contractant·e·s externes prennent en compte les différences de situation entre les femmes et les hommes.

MANUEL ET CHECK-LIST POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CADRE DES MARCHÉS PUBLICS

Au sein de l'Union européenne, les services publics consacrent chaque année environ 14% du produit intérieur brut aux marchés publics. L'intégration de la dimension de genre dans tous ces marchés peut donc être un levier intéressant pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. L'article 3, 3° de la Loi Gender mainstreaming rend cette intégration obligatoire. En 2018, l'Institut s'est concentré sur le soutien et la sensibilisation à propos de ce thème. Un manuel et une check-list ont été élaborés (voir ci-dessus) ; ces documents contiennent des informations concrètes, des textes standards et des exemples. Dans un marché portant sur une recherche, il est possible d'attirer l'attention des chercheur·e·s sur d'éventuelles différences entre les femmes et les hommes, notamment dans la description du marché, au niveau des critères d'attribution et/ou dans les modalités

d'exécution. La recherche tient alors compte de la situation d'un public cible plus large, ce qui favorise à la fois l'égalité de genre et l'utilisation efficace des moyens publics. Le SPF Stratégie et Appui et le SPF Chancellerie du Premier Ministre ont collaboré à l'élaboration de ces instruments, la Commission des marchés publics a rendu un avis à leur sujet. Cela a permis de garantir la qualité du manuel et de la check-list, de sensibiliser directement certains des principaux acteurs du domaine des marchés publics et d'en faire une publicité plus large en les publiant sur le portail des marchés publics de l'administration fédérale⁴³, ainsi que sur le site de l'Institut. Afin d'apporter un soutien encore plus concret aux services publics et aux cellules stratégiques, l'Institut a par ailleurs organisé une formation sur le genre et les marchés publics (voir ci-dessus).



43. Le portail des marchés publics de l'administration fédérale est accessible via le lien suivant www.publicprocurement.be.

4.4. Intégration de la dimension de genre dans les contrats d'administration

Le gender mainstreaming est une stratégie transversale qui nécessite l'engagement du sommet de la hiérarchie. Le législateur avait explicitement prévu que chaque ministre veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques dans les plans de management, les contrats d'administration et les instruments de planification stratégique des administrations qui relèvent de sa compétence.

L'Institut a formellement rappelé cette obligation aux président-e-s des comité de direction dans le cadre de la préparation des nouveaux contrats d'administration des SPF et des SPP. Concrètement, l'Institut a suggéré d'insérer un paragraphe spécifique au gender mainstreaming en tant qu'engagement transversal, non lié à la politique du personnel ; de prévoir une coordination interne et un plan d'action gender mainstreaming ; de prévoir une analyse des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine de compétence de l'administration ; de mentionner l'intégration de la dimension de genre dans les parties du contrat relatives au contenu et aux procédures de travail.

L'Institut a également appelé les coordinateur-ice-s gender mainstreaming des SPF et des SPP à prendre contact avec les personnes impliquées dans le renouvellement des contrats d'administration afin de les informer de l'obligation légale d'y intégrer la dimension de genre et des possibilités concrètes de le faire.

4.5. Analyse d'impact de la réglementation

🕒 Le rapport annuel du Comité d'analyse d'impact

Depuis fin 2013, une analyse d'impact de la réglementation 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 poursuivi son travail au sein du Comité d'analyse d'impact chargé d'établir et de modifier le formulaire d'analyse d'impact, de vérifier la qualité des analyses qui lui sont soumises et de rédiger un rapport annuel sur l'application de la loi, ses arrêtés d'exécution et sur la manière dont les analyses d'impact ont été effectuées.

4.6. 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 le Haut Conseil à l'Égalité en France, avec une chercheuse finlandaise et la commune de Saint-Denis. Il a également donné des conseils en matière de gender mainstreaming à l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) et aux organisations Plan International et Enabel.

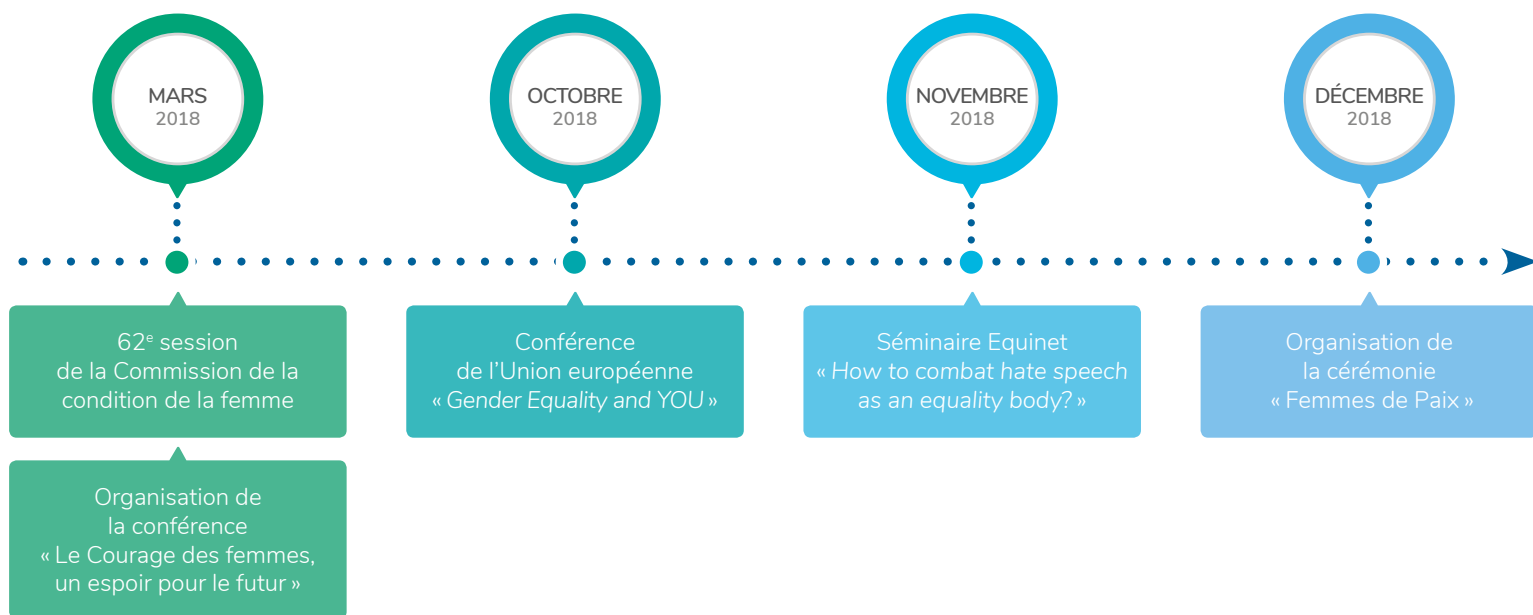
MISE À JOUR DE LA PUBLICATION CHIFFRÉE FEMMES ET HOMMES EN BELGIQUE

La nouvelle édition de la publication chiffrée *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*⁴⁴ a été publiée en version électronique. Les différents chapitres sont présentés comme des modules séparés, afin de pouvoir être actualisés séparément.



44. La troisième édition de la publication *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre* peut être consultée sur www.igvm-iefh.belgium.be sous la rubrique Publications.

5. International



RÉSUMÉ DU CHAPITRE

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. Pour 2018, citons par exemple, la coordination et le deuxième rapport du Plan d'action national Femmes, paix et sécurité, le suivi des travaux des présidences de l'Union européenne, notamment dans la perspective d'une future stratégie européenne pour l'égalité de genre. L'Institut est également membre du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, Equinet, où son expertise en matière de lutte contre les violences, d'écart salarial et de sexisme a pu être utilement mise en avant.

5.1. Au niveau des Nations Unies

🕒 La Commission de la condition de la femme

La Commission de la condition de la femme est une commission fonctionnelle du Conseil 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.

Le thème prioritaire de la 62^e session portait sur les défis et les possibilités de parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles en milieu rural. Le thème de l'évaluation se concentrait sur la participation et l'accès des femmes aux médias et aux technologies de l'information et de la communication, les incidences de ceux-ci et leur intérêt pour la promotion et l'autonomisation des femmes. L'Institut a contribué à la préparation de la position belge et à certaines interventions de la délégation, notamment en matière de lutte contre les violences.

🕒 Le 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 ODD, 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 dans ce cadre, notamment via :

- ▶ la participation aux réunions de concertation 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 2018, l'Institut a contribué activement aux préparations du prochain Plan fédéral de développement durable. Grâce à sa large expérience à propos des indicateurs de genre et des indicateurs ventilés par sexe dans l'Agenda 2030 pour le développement durable, l'Institut est intervenu lors du séminaire consacré aux « Indicateurs de suivi des ODD ».

🕒 Le Plan d'action national Femmes, paix et sécurité

En 2018, l'Institut a coordonné la réalisation du deuxième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du troisième Plan d'action national Femmes, paix et sécurité (2017-2021) qui 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 à accroître leur participation aux processus de résolution des conflits ou de reconstruction de la paix.

L'Institut a aussi participé aux réunions et travaux de l'*EU Informal Taskforce on UNSCR 1325* et a été un membre actif du groupe de travail qui a développé des propositions pour la nouvelle *EU Strategic Framework on Women Peace and Security*. Il a également assuré le soutien logistique et financier de la conférence « Le Courage des femmes, un espoir pour le futur » à Ypres et de la cérémonie « Femmes de Paix » au Sénat.



🕒 Les autres suivis

L'Institut a assuré le suivi en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du sixième rapport périodique du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du quatrième rapport périodique de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et du document de base (*common core document*), annexé à chaque rapport périodique des organes chargés des traités relatifs aux droits de l'homme des Nations Unies.

L'Institut a contribué au rapport 2018 sur l'application des conventions de l'OIT n°100 relative à l'égalité de rémunération et n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il a participé activement aux travaux de la Conférence de l'OIT à propos de la discussion normative sur la violence et le harcèlement envers les femmes et les hommes dans le monde du travail (voir 5.2. Violence basée sur le genre).

En mai, l'Institut a transmis sa réponse concernant les progrès accomplis, dans le cadre des résolutions 71/170 et 71/168 de l'Assemblée générale des Nations Unies, sur l'intensification de l'action menée pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles et sur l'intensification de l'action mondiale visant à éliminer les mutilations génitales.

5.2. 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 bulgare et autrichienne, notamment via le Groupe de haut niveau en matière de gender mainstreaming, où il est intervenu sur l'expérience de la Belgique en termes d'accueil de la petite enfance. Les thèmes du genre et de la digitalisation ont occupé les débats des deux présidences avec, notamment l'adoption de conclusions du Conseil de l'Union européenne portant sur le « Futur du travail : une approche tout au long de la vie » et sur l'« Égalité des genres, jeunesse et numérisation ».

En collaboration étroite avec la cellule stratégique de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, l'Institut a participé, au nom de la Belgique, à la conférence « Gender Equality and YOU » et à la réunion ministérielle, organisée par la présidence autrichienne en octobre, à propos du futur de l'égalité de genre au niveau européen. L'objectif de cette rencontre informelle était d'avoir un échange d'idées sur les moyens de relancer et de mettre en œuvre durablement des actions à l'échelon européen, destinées à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et à mieux intégrer la dimension de genre dans les politiques européennes. L'Institut est également intervenu lors d'un petit déjeuner à propos de bonnes pratiques sur le thème de la digitalisation et de l'égalité de genre.

L'Institut a aussi suivi les négociations relatives à l'initiative législative de la Commission visant à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et a participé à l'échange européen de bonnes pratiques consacré aux instruments visant l'implication à long terme des pères dans le travail familial.

Il a contribué à la position belge relative à l'élaboration d'un code de conduite établissant les dispositions relatives à l'exercice des droits et obligations de l'Union européenne et des États membres au titre 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.

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 2018 : à propos du futur de la politique européenne en matière d'égalité de genre après 2019 et des nouveaux défis pour l'égalité de genre dans un monde du travail en évolution.

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 « refonte »⁴⁵ et « biens et services »⁴⁶.

🕒 Les projets européens

En 2017, la Commission européenne a lancé une importante ligne de projets consacrée au genre et à l'égalité sur le plan des salaires et des pensions. L'Institut collabore, en tant que partenaire, au projet croate « *Equal Rights Equal Pay Equal Pensions* » où il partage ses années d'expérience et d'expertise en matière d'écart salarial. La dimension de genre est encore trop peu présente dans le débat actuel sur les pensions en Belgique. Il est important de définir l'impact du genre lors de chaque réforme du système. Avec ses partenaires croates, l'Institut souhaite examiner la façon d'attirer au mieux l'attention sur la question de l'inégalité dans les pensions, les obstacles auxquels il faut s'attendre et les méthodes qui apporteront les meilleurs résultats. Ce projet est financé par le Programme Droits, égalité et citoyenneté de l'Union européenne (2014-2020).

L'Institut a également participé au projet européen « *Come forward: Empowering and supporting victims of anti-LGBT Hate Crimes* ».

🕒 L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (ci-après, EIGE – *European Institute for Gender Equality*) 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. Le conseil d'administration de l'EIGE, dont la direction de l'Institut est membre, s'est réuni à deux reprises en 2018. Ces réunions ont principalement porté sur le profil de fonction pour le renouvellement du poste de direction et sur le projet de programme de travail 2020-2022.

L'Institut a également participé à deux réunions du Forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction de l'EIGE et faire le lien entre les niveaux européen et national. Outre cette participation, l'Institut a organisé lors de la réunion de novembre un atelier sur le thème « Genre et marchés publics ». L'EIGE a également demandé à l'Institut, dans le cadre d'un projet relatif au gender budgeting dans les Fonds européens, de participer au comité d'accompagnement qui veille à garantir la qualité de la recherche et à la réunion de consultation d'expert-e-s « *Gender budgeting: closing the gaps between gender equality commitments and resources in the EU* » qui s'est tenue à Vilnius.

🕒 Le réseau 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 a poursuivi sa collaboration active dans le projet d'Equinet pour combattre la violence à l'égard des femmes et la violence basée sur le genre. Il a ainsi participé à plusieurs réunions de travail dans ce cadre. Il a contribué et participé aux séminaires « *Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for carers in Europe: Strengthening links between equality bodies and labour inspectorates* » en octobre et « *How to combat hate speech as an equality body?* » en novembre.

45. 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.
46. 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 a contribué à la consultation afin d'établir le plan stratégique 2019-2022 d'Equinet et a participé à l'Assemblée générale de novembre qui a, notamment approuvé le plan de travail 2019.

Différents groupes de travail produisent des avis ou des rapports. L'Institut fait partie de deux groupes de travail : le groupe de travail dédié à la législation en matière d'égalité et celui dédié à l'égalité de genre. En 2018, les travaux auxquels l'Institut a participé ont, notamment porté sur l'égalité de genre dans l'éducation, l'égalité salariale et la discrimination fondée sur l'identité de genre. L'Institut a, notamment répondu à un questionnaire sur les discriminations encourues par les personnes transgenres et intersexes.

5.3. Au niveau du Conseil de l'Europe

🕒 La Convention d'Istanbul

L'Institut a assuré la coordination du monitoring de la Convention d'Istanbul (voir 5.2. Violence basée sur le genre) et a participé aux réunions du Comité des Parties à cette Convention. La Belgique assure la vice-présidence de ce comité qui peut adopter des recommandations spécifiques aux États Parties. Ce comité est en outre chargé d'élire les membres du GREVIO. Un renouvellement du GREVIO est intervenu en 2018.

🕒 Les autres suivis

L'Institut a participé aux travaux de préparation en vue de l'adoption d'une recommandation du Comité des ministres sur la prévention et la lutte contre le sexisme par le Conseil de l'Europe. Il a contribué à un questionnaire concernant la mise en œuvre de la recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des ministres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, ainsi qu'au questionnaire sur le volet transgenre, adressé à la Belgique, par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI).

5.4. Au niveau de l'Organisation de coopération et de développement économiques

L'Institut a participé à une réunion d'expert-e-s à propos du suivi et de l'actualisation d'un indicateur développé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le *Social Institutions and Gender Index*, qui mesure le niveau de discrimination à l'égard des femmes et des filles au sein des institutions sociales (lois formelles et informelles, normes sociales et pratiques). Il a également participé à un séminaire sur l'autonomisation économique des femmes mettant l'accent sur la reconnaissance, la réduction et la redistribution des tâches de soins et du travail domestique non rémunérés des femmes.

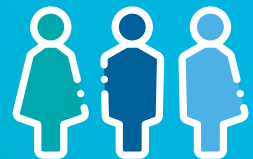
5.5. Au niveau bilatéral

L'Institut est intervenu en juin lors de la « Journée européenne des entreprises de l'économie sociale », organisée par le Comité économique et social européen. Lors du huitième Congrès International des Recherches Féministes dans la Francophonie (CIRFF) en août, l'Institut a présenté l'étude consacrée à la violence entre partenaires et son impact sur le lieu de travail. Il est également intervenu à un colloque à Paris « De la reconnaissance des droits de l'enfant aux nouveaux enjeux de la parentalité », au mois de décembre.

Il a accueilli en janvier des délégations britannique et hollandaise dans le cadre du « *Follow-up of sexual offenders* ». L'Institut a discuté de la diversité de genre en entreprise avec une délégation mexicaine. Il a également expliqué ses missions à une délégation marocaine de fonctionnaires spécialisés dans les questions de genre, en juin, et à une délégation du Conseil suprême des femmes du Bahrein, en septembre. Enfin, en collaboration avec la police fédérale, il a accueilli en novembre une délégation tunisienne. L'objectif principal de la visite était d'améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences basées sur le genre. À cette fin, l'Institut a, notamment présenté son champ d'action en la matière, la politique belge de lutte contre la violence basée sur le genre et le cadre institutionnel belge permettant de coordonner cette politique.



F. ORGANISATION



1. 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. La direction se charge, conjointement, de la gestion quotidienne de l'Institut, dirige le personnel, organise les activités de l'Institut et fait 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.

2. Personnel

En 2018, l'Institut a employé une moyenne de 41 personnes. Ceci correspond à 39 équivalents temps plein. Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Trois agentes statutaires ont obtenu un congé de longue durée antérieurement qui s'est poursuivi en 2018. Seule l'une d'elles a été remplacée. En outre, quatre employées ont quitté l'Institut et cinq l'ont rejoint.

Les membres du personnel 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 membres sont de niveau A (68%), environ un cinquième sont de niveau B (22%), tandis que les niveaux C et D représentent chacun 5% du personnel. 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 employé-e-s concernés.

L'Institut attache beaucoup d'importance au fait que l'ensemble de son personnel suive des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateur-ice-s. Dans cette optique, les nouveaux membres du personnel se voient proposer des formations adaptées à leur fonction et à leurs besoins. C'est ainsi qu'en 2018, 28 agent-e-s ont suivi des



3. Dialogue social

formations, dont 20 agent-e-s de niveau A, 6 de niveau B et 2 de niveau D. Au total, 87 formations ont été suivies en 2018, ce qui représente 71 jours de formation. Parmi ces formations, 58 ont été organisées par l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

Enfin, en 2018, 12 demandes de stage ont été acceptées. Les demandes de stage sont examinées au cas par cas, en fonction de la disponibilité d'un-e membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le stage. 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.

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentant-e-s du personnel, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec son personnel. Le Comité de concertation de base est le lieu privilégié des échanges entre les représentant-e-s de l'Institut et celles-ceux du personnel. Il 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.

4. Budget

L'Institut reçoit chaque année une dotation fédérale ainsi qu'une subvention de la Loterie Nationale. En 2018, la dotation s'élevait à 4 601 000 € et la subvention de la Loterie Nationale à 96 500 €.

L'Institut a également des recettes propres (22 000 €) 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

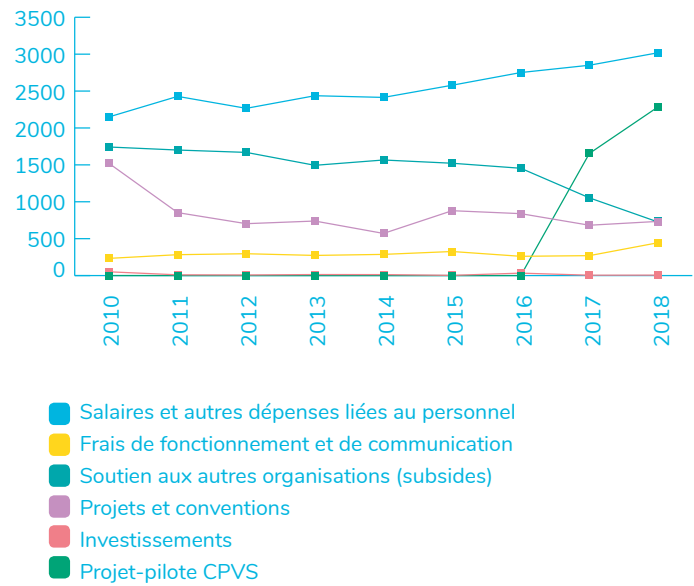
Communauté germanophone. Au total, l'Institut a reçu 172 302 € dans le cadre des protocoles (Wallonie : 67 202 € ; Fédération Wallonie-Bruxelles : 33 500 € ; Région de Bruxelles-Capitale : 63 500 € ; Communauté germanophone : 8 100 €). Les protocoles de collaboration conclus avec la CO-COF et Actiris en 2014 ont également été prolongés en 2018, pour un montant de respectivement 40 000 € et 25 000 €.

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances a demandé à l'Institut de prendre en charge le suivi administratif et la poursuite des trois projets-pilotes sur les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. Pour financer le fonctionnement de ces projets-pilotes, l'Institut a reçu en 2018 des moyens complémentaires spécifiquement affectés à cet effet d'un montant de 2 263 000 € ainsi qu'une subvention ponctuelle de 1 184 € de la Loterie Nationale.

Tableau 10
Comptes annuels (en milliers d'euros)

	2016	2017	2018
Salaires et autres dépenses liées au personnel	2751 52 %	2850 44 %	3019 42 %
Frais de fonctionnement et de communication	261 5 %	270 4 %	445 6 %
Soutien aux autres organisations (subsidés)	1454 27 %	1053 16 %	726 10 %
Projets et conventions	839 16 %	682 10 %	734 10 %
Investissements	33 0,6 %	5 0 %	6 0 %
Projet-pilote CPVS	0 0 %	1655 25 %	2285 32 %
TOTAL	5338 100 %	4860 100 %	4930 100 %

Graphique 25
Évolution du budget de 2010 à 2018



G.

CONCLUSION





Conclusion

Depuis la mise en place de l'Institut, en 2002, de nombreuses avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été réalisées. La Belgique a renforcé son arsenal législatif en vue de promouvoir cette égalité et de lutter plus efficacement contre les discriminations fondées sur le genre. L'Institut y a contribué par sa mission, mais c'est aussi grâce à une prise de conscience collective que ces avancées ont pu voir le jour. Les inégalités entre les femmes et les hommes touchent tout un chacun, aucun-e citoyen-ne ne peut être discriminé en raison de son sexe.

L'Institut voit sa mission s'étendre au fur et à mesure des années : de nouvelles compétences lui sont accordées, de nouveaux protocoles de collaboration sont signés, de nouvelles législations sont adoptées... La lutte contre les discriminations fondées sur le genre semble vouloir s'intensifier, mais les moyens mis à disposition, eux, n'augmentent pas. L'Institut est heureux de constater que les décideurs politiques prennent des mesures concrètes pour résoudre les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais, prendre des mesures ne suffit pas, il faut que les moyens et ressources nécessaires à leur mise en œuvre soient accordés. En raison du budget limité, il est de plus en plus difficile pour l'Institut de répondre de façon complète et efficace aux missions qui lui ont été confiées.

Le nombre de demandes d'information et de plaintes adressées à l'Institut ne cesse d'augmenter, et particulièrement ces dernières années. En cinq ans, les signalements ont plus que doublé. L'Institut est également amené à traiter davantage d'affaires en justice. En raison des nouvelles évolutions sociétales, de nouveaux domaines d'attention apparaissent, par exemple, les droits des personnes intersexes, la lutte contre le sexisme et le harcèlement dans l'espace public et virtuel... Il est nécessaire pour l'Institut de mener des recherches sur ces nouvelles thématiques afin de maintenir son expertise et de rendre compte de la présence des discriminations fondées sur le genre dans les différents domaines

de la société. Ceci tout en continuant à mener des recherches sur les thématiques déjà couvertes, tels que la représentation politique des femmes, l'écart salarial, les discriminations envers les personnes transgenres, etc.

En 2018, le budget alloué aux subsides pour soutenir les associations actives en matière d'égalité de genre a été drastiquement diminué. Cette diminution n'est pas sans effet pour les associations. Elles jouent un rôle fondamental dans l'information et la sensibilisation des publics cibles. Fin 2018, l'Institut s'est vu accordé un budget supplémentaire pour assurer le suivi et la mise en œuvre du projet-pilote des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). L'Institut a pour mission de soutenir et de défendre les victimes. Mais, il ne faut jamais perdre de vue l'importance de la prévention pour enrayer les discriminations avant qu'elles n'aient lieu.

L'information et la sensibilisation font également partie intégrante de la mission consistant à lutter contre les discriminations fondées sur le genre. L'Institut regrette de ne pas pouvoir se concentrer davantage, par manque de moyens, sur cette mission essentielle pour la construction d'une société où les femmes et les hommes sont égaux. Une augmentation du budget octroyé à l'Institut lui permettrait de traiter plus efficacement encore le nombre croissant de signalements et d'actions en justice, afin que les citoyen-ne-s reçoivent rapidement l'assistance à laquelle ils-elles ont droit. Cela permettrait également à l'Institut de mener davantage de recherches afin de mieux cerner les enjeux autour de l'égalité de genre, et ainsi travailler plus efficacement à la sensibilisation et à l'information des publics, et soutenir les décideurs politiques en leur fournissant des conseils fondés.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit rester une priorité politique et sociétale, et l'Institut doit rester une autorité de référence en la matière au niveau national. L'égalité de genre est non seulement un droit fondamental, mais aussi le garant d'une société démocratique, inclusive et durable.



Partenaires



Actiris



Région de Bruxelles-Capitale



COCOF



Communauté germanophone
de Belgique



EIGE



Amazone



Çavaria



Collège des
procureurs généraux



Police fédérale



GAMS



AVG-Carhif



CFFB



Bureau fédéral du Plan



FSMA



Genres Pluriels



BNP Paribas Fortis



Delhaize



Ella vzw



Engender



Esperanzah



FMDO





Fédération Wallonie-Bruxelles



Loterie Nationale



Unia



Wallonie



KU Leuven



ICRH



Police locale



Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes



Statbel



Université de Liège



Politique locale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes



Ordre des médecins



Sophia



UCLL



Vrouwenraad



Jump



Fondation Roi Baudouin



La Voix des Femmes



Plan International Belgium



ONEM



vzw ZIJN

L'Institut collabore également avec l'ensemble des services publics fédéraux (SPF), des services publics de programmation (SPP) et des cellules stratégiques du gouvernement fédéral.

Réseaux

Commission
Interdépartementale pour le
Développement
Durable

Réseau fédéral
Pauvreté

Réseau fédéral
Diversité

Conseil
consultatif
Genre et
Développement

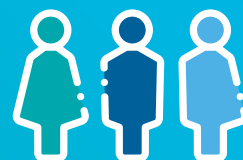
EU Informal
Taskforce on
Women, Peace
& Security

Plan d'action
Diversité

Equinet



I. ANNEXES



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 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 Emploi, Travail et Concertation sociale)

Membres suppléants

Monsieur Amaury CAPRASSE
Monsieur David WEYTSMAN
Madame Brenda FURNIERE
Madame Leen VERRAEST
Madame Danka DE WERT
Madame Lieve CERULUS
Monsieur Pieter VANDENBROUCKE
Madame Tine DESTROOPER

Membres suppléants avec voix consultative

Madame Nathalie DENIES
Madame Annemie PERNOT

Commissaires du Gouvernement

Madame Elke BLOMMAERT
Monsieur Jan MORRE

La-le secrétaire d'État ou ministre en charge de l'Égalité des chances reçoit une invitation permanente pour les réunions du conseil d'administration.



Liste des avis et des recommandations

	TITRE	DATE	DESTINATAIRE
1	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans le programme Chasseurs d'appart, diffusé le 14/10 sur RTL-TVl	29/01/2018	Conseil supérieur de l'audiovisuel
2	Avis concernant le contenu de la Charte et du Plan d'action de la diversité wallonne	05/02/2108	Ministre de l'Égalité des chances du Gouvernement wallon
3	Avis concernant le refus de nommer des femmes dans le cadre statutaire	09/02/2018	CGSP – Interrégionale de Bruxelles
4	Avis concernant l'introduction d'un test d'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale	16/02/2018	Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances
5	Avis concernant un projet de loi relatif au travail associatif et aux services occasionnels	06/03/2018	Premier Ministre Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique Secrétaire d'État à l'Égalité des chances Ministre-Présidente de la Commission communautaire française Service public francophone bruxellois
6	Recommandation concernant l'intégration des notions d'identité de genre et d'expression de genre dans toutes les ordonnances de la Région de Bruxelles-Capitale	17/04/2018	Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances
7	Recommandation concernant la protection contre les discriminations des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales (Convention OIT n°156)	24/04/2018	Premier Ministre Ministre de l'Emploi Ministre de la Justice Secrétaire d'État à l'Égalité des chances Présidente du Comité d'avis pour l'émancipation sociale à la Chambre des représentants de Belgique Gezinsbond vzw Ligue des familles Asbl Aidants proches
8	Avis relatif à la validité juridique de la politique d'un employeur en matière de prime d'assiduité	03/05/2018	Contrôle des lois sociales
9	Avis concernant le refus de serrer la main de collègues de l'autre sexe	08/05/2018	HR RAIL

10	Avis concernant l'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement	15/05/2018	Ministre du Logement du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
11	Avis concernant le port du maillot de bain intégral dans les piscines publiques en Flandre au regard du principe d'égalité des femmes et des hommes	17/05/2018	Unia
12	Recommandation concernant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et la situation au sein du SIAMU	25/05/2018	Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Aide médicale urgente Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Fonction publique Président du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
13	Avis concernant l'avant-projet d'ordonnance cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise	14/06/2018	Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
14	Recommandation commune de l'Institut et Kom op tegen Kanker relative au non-remboursement aux patients masculins des médicaments contre le cancer du sein	20/06/2018	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique Secrétaire d'État à l'Égalité des chances
15	Recommandation relative à la modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail	04/07/2018	Secrétaire d'État à l'Égalité des chances Ministre de l'Emploi
16	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans l'émission <i>C'est vous qui le dites</i> , diffusée le 12 janvier 2018 sur Vivacité	27/09/2018	Conseil supérieur de l'audiovisuel
17	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans un spot publicitaire pour l'opérateur d'énergie ZENO diffusé sur la RTBF	28/09/2018	Conseil supérieur de l'audiovisuel



18	Recommandation concernant l'utilisation du titre « Mademoiselle »	28/09/2018	Secrétaire d'État à l'Égalité des chances Ministre de l'Égalité des chances du Gouvernement wallon Ministre de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances Ministre-Présidente de la Commission communautaire française Ministre de la Famille, de la Santé et des Affaires sociales du Gouvernement de la Communauté germanophone
19	Recommandation relative à la discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé parental	01/10/2018	Secrétaire d'État à l'Égalité des chances Ministre de l'Emploi Président du Conseil national du travail
20	Avis concernant la ventilation par sexe des statistiques de l'enquête fédérale trisannuelle sur les déplacements domicile/travail	12/11/2018	Directrice générale SPF Mobilité
21	Avis concernant la prise en considération de la dimension de genre dans le Plan d'action bruxellois pour lutter contre le racisme et les discriminations 2018-2020	14/11/2018	Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances

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.*



