



15 ans

au service de
l'égalité



► *Statuette remise aux Marraines et Parrains de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

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 Blérot, 1
B-1070 Bruxelles
Tel. 02 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Numéro de dépôt: D/2017/10.043/8

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.

1. INTRODUCTION : LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME SUBTIL

Depuis longtemps déjà, la lutte pour l'égalité de genre n'est plus une problématique exclusivement féminine. La société se diversifie, et l'Institut suit cette évolution.

p.5

2. L'INSTITUT : D'UN ORGANE D'AVIS À UNE INSTITUTION PUBLIQUE AUTONOME

Comment, sous l'impulsion d'une économie en pleine croissance, du mouvement féminin international et de plusieurs femmes politiques, la nécessité grandissante d'atteindre l'égalité de genre a débouché sur la création de l'Institut.

p.8

3. L'INSTITUT AUJOURD'HUI

L'Institut n'est pas uniquement un point de signalement des discriminations basées sur le genre compétent pour saisir les tribunaux. Il dispose de tout un arsenal de moyens d'actions.

p.12

4. MIET SMET À L'ORIGINE DE LA POLITISATION DE LA CAUSE DES FEMMES

Avant la création de l'Institut, la Ministre d'État Miet Smet se remémore son rôle de pionnière dans la lutte belge pour l'égalité des droits des femmes.

p.15

LES DIFFÉRENTS DOMAINES D'ACTION DE L'INSTITUT

5. GROSSESSE ET PARENTALITÉ : DES CONSÉQUENCES NÉGATIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Vers une société où la parentalité ne fait pas nécessairement obstacle à une vie professionnelle captivante.

p.20

6. L'ÉCART SALARIAL : À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

La loi relative à l'écart salarial de 2012, une Task Force qui en suit la mise en œuvre et la Base de données Entreprises Gender-Friendly : une approche multiple pour un problème complexe.

p.23

7. LUTTER CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRE ET SEXUELLE, UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ

La violence entre partenaires et la violence sexuelle constituent des problèmes de société majeurs ayant de lourdes conséquences pour les victimes. Il est difficile de saisir l'ampleur réelle du phénomène.

p.26

8. LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE EN BELGIQUE

Les crimes d'honneur, les mariages forcés ou les mutilations génitales féminines menacent chaque jour les droits fondamentaux de milliers de personnes.

p.29

9. GENDER MAINSTREAMING : LA DIMENSION DE GENRE DANS LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT

En dressant un aperçu des différences sociales, économiques et culturelles entre les femmes et les hommes et en les intégrant dans les mesures gouvernementales, nous obtiendrons une meilleure politique pour toutes et tous.

p.32

10. PERSONNE TRANSGENRE : COMMENT CONTRIBUER À LA TOLÉRANCE ET BANNIR LES DISCRIMINATIONS

Parce que les personnes transgenres ont le droit de décider elles-mêmes de leur statut juridique et parce qu'elles ne peuvent être exclues sur base de leur transidentité.

p.35

11. RECHERCHE : ALLIÉS MASCULINS

Parce que l'égalité de genre est favorable à l'ensemble de la société, et parce que les hommes souffrent eux aussi de mythes relatifs aux genres.

p.38



Présidentes du Conseil d'Administration de
l'Institut pour l'égalité de femmes et des hommes

De gauche à droite :

Vera Claes (de 2006 à 2014)

Marianne Vergeyle (de 2003 à 2006)

Chris Verhaegen (de 2014 à présent)



PRÉFACE

L'Institut trouve son origine dans une volonté largement partagée entre le monde politique et le mouvement féminin, entre la perspicacité politique et l'engagement féministe de générations entières de femmes et d'hommes qui ont défendu l'égalité effective des femmes et des hommes.

Pour être consolidé, l'engagement doit être transposé dans des lois et des institutions. C'est pourquoi il était si important de créer une institution autonome de promotion de l'égalité en Belgique également. Dans un premier temps, la Plate-forme d'action de Pékin (1995) a appelé les gouvernements des membres de l'ONU à créer des institutions nationales pour mettre en œuvre l'égalité des femmes et des hommes. En Europe, cet appel a mené à la directive 2010/41, qui a exigé de chaque État-Membre qu'il crée un *equality body* afin d'élaborer une politique en matière d'égalité des femmes et des hommes.

La Belgique est l'une des meilleures élèves en matière de politique de genre et l'Institut considère qu'il est de son devoir de maintenir la situation telle qu'elle est. La passion avec laquelle les collaborateurs et les collaboratrices travaillent dans ce sens jour après jour repose sur un véritable engagement. Cependant, la passion seule ne suffit pas. C'est la raison pour laquelle il est si

important de cultiver l'expertise que l'Institut a développée au fil des années. Cette expertise ne manque d'ailleurs pas de reconnaissance. Avec le temps, l'Institut s'est vu confier de nouvelles tâches : le *gender mainstreaming*, la thématique transgenre, la coordination belge de la Convention d'Istanbul et la coordination et le soutien des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. Le fait que ces nouvelles missions n'aillent pas de pair avec un financement supplémentaire nous met face à un fameux défi.

L'élimination des formes d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes en Belgique et dans le monde doit rester une priorité politique. Des études menées au niveau européen¹ montrent que les institutions spécifiquement axées sur l'égalité de genre jouent un rôle crucial dans ce cadre. C'est la seule façon de s'assurer que la thématique reçoive suffisamment de visibilité et d'attention politique.

L'Institut considère qu'il est important de célébrer son 15^{ème} anniversaire, afin de mettre en lumière ses réalisations et de démontrer qu'il a besoin de ressources suffisantes pour poursuivre ses activités. Il veut également continuer, dans le futur, à contribuer à une plus grande égalité de genre.

Chris Verhaegen, Présidente du Conseil d'Administration

“ Il faut se débarrasser de l'idée selon laquelle fonder une famille est incompatible avec la construction d'une belle carrière. Je veux m'efforcer de créer une culture du travail dans laquelle les hommes et les femmes ont des chances égales. Comme beaucoup de femmes de mon entourage, je suis fermement convaincue qu'une femme peut être une bonne mère ET s'engager pleinement dans son travail. Et que les hommes qui veulent passer du temps avec leurs enfants méritent d'être protégés. Donc, brisons les tabous : stéréotypes de genre, rôles traditionnels, plafonds de verre, métiers soi-disant « féminins » ou « masculins », etc. Nous pouvons parvenir à davantage d'égalité en évoluant vers une parentalité plus partagée. ”

Zuhail Demir, Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances



1.

INTRODUCTION : LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME SUBTIL

Beaucoup de choses ont changé dans la vie des femmes belges au cours des 50 dernières années. Prenons le marché du travail : alors que nos grands-mères étaient principalement des femmes au foyer, une grande majorité de leurs filles et petites-filles ont aujourd'hui une vie professionnelle bien remplie. Jusqu'il y a 50 ans, les femmes avaient rarement la possibilité de poursuivre leurs études. Aujourd'hui, il y a plus de femmes hautement qualifiées que d'hommes. Dans la pratique, le nombre de professions accessibles aux femmes ne cesse d'augmenter et les travailleuses brisent de plus en plus souvent le plafond de verre. Les femmes sont de mieux en mieux représentées sur la scène politique. Au parlement fédéral actuel, plus de quatre sièges sur dix sont occupés par des femmes. La répartition des tâches ménagères et des soins aux enfants évolue également dans le sens positif. En d'autres termes, la Belgique a énormément progressé sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le combat pour l'égalité des chances des femmes faisait déjà rage depuis plus de trente ans en Belgique lorsque l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a vu le jour en 2002. Trois décennies après la deuxième vague féministe, caractérisée par des luttes acharnées tant sur la scène

politique qu'au sein de la société civile, la Belgique était prête à accueillir une structure juridique garantissant et favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Les objectifs étaient doubles : l'Institut se devait d'adresser des recommandations politiques aux pouvoirs publics et de suivre la politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. En tant qu'organisme indépendant, il lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe. L'Institut s'y consacre corps et âme depuis sa fondation : en lançant des campagnes de sensibilisation, en menant des études, en organisant des formations et en intervenant en justice pour défendre toute personne lésée d'une façon ou d'une autre sur le plan de l'égalité des genres.

On nous demande souvent si tout cela est encore nécessaire aujourd'hui, en 2017. Malheureusement, la réponse est « oui ». Les femmes continuent à subir des traitements inégaux ou défavorables dans toutes sortes de situations. Il y a tout d'abord l'écart salarial. Ensuite, les statistiques révèlent un nombre incalculable de discriminations à l'égard des femmes enceintes. Par ailleurs, les femmes restent sous-représentées dans les hautes sphères politiques et économiques. Et elles sont plus souvent victimes de violences entre partenaires ou sexuelles.

Légende de la ligne du temps :

- Législations
- Publications, études, brochures, guides, dépliants, etc.
- Événements divers : plans d'actions interfédéraux, journées d'étude, procès médiatiques, protocoles de collaboration, etc.

2002

16 décembre 2002 :
Loi fondatrice de l'Institut

Mais ce n'est pas tout. Alors que de nombreuses formes de discriminations fondées sur le sexe semblent avoir disparu et que les femmes se voient offrir beaucoup plus d'opportunités, on note tout de même encore des variantes à un niveau plus subtil. Même si ses formes les plus graves sont le harcèlement sexuel et les abus sexuels, le sexisme englobe une problématique plus large. Outre le sexisme manifeste, les femmes sont encore souvent confrontées à un sexisme insidieux.

En effet, certaines conceptions de la société sur la manière dont les femmes et les hommes doivent se comporter ont la vie dure. Toute personne ne respectant pas cette norme d'une façon ou d'une autre et qui est personnellement attaquée, jugée ou marginalisée pour cette raison est victime de sexisme. La tendance à stéréotyper les gens n'est pas toujours problématique. Elle est même compréhensible jusqu'à un certain point. Par contre, ce phénomène pose question lorsque des jugements de valeurs et des préjugés entrent en jeu. Les conséquences d'un tel comportement peuvent être aussi lourdes que celles des violences physiques.

Le sexisme se manifeste dans toutes les couches de la société. Des dirigeants mondiaux portant un regard très stéréotypé sur les femmes sont quand même élus. Il subsiste encore également une sorte de « culpabilisation des victimes », par exemple lorsque certains partent du principe qu'une femme a provoqué l'agression ou l'intimidation dont elle est victime. Les sociologues distinguent des schémas comme la « motherhood penalty » (le fait que les femmes décrochent moins facilement des promotions lorsqu'elles ont des enfants). Et le fait que la répartition des tâches ménagères impose encore aujourd'hui une double activité journalière aux femmes et leur laisse moins de temps libre incite à réfléchir.

La violence envers les femmes, leur position économique et leur rôle dans le processus décisionnel politique ont été, tout comme

le *gender mainstreaming*, les piliers majeurs de l'Institut dès sa fondation. Mais la société évolue. Au fil des années, l'Institut a constaté que non seulement les femmes, mais aussi les hommes souffraient de schémas d'attente stéréotypés sur le plan du genre. L'évolution du rôle des femmes révèle également ces autres problèmes. Ce genre de phénomène encourage l'Institut à élargir son champ d'action. L'égalité des genres a longtemps été une histoire de femmes mais, aujourd'hui, les hommes sont également considérés à la fois comme parties prenantes et comme acteurs dans ce domaine.

La notion de « genre » étant devenue plus fluide, la diversité de notre monde apparaît de plus en plus clairement. On se rend compte qu'il y a plus qu'une division de type binaire entre le genre masculin et le genre féminin. Les personnes transgenres qui choisissent de vivre selon le genre dont ils sont intimement convaincus plutôt que de se cantonner au rôle associé à leur sexe biologique nous montrent la voie à cet égard. Même si elles sont très souvent confrontées à des réactions d'incompréhension et de discrimination. En tant qu'organisme soucieux de veiller sur l'égalité hommes-femmes, l'Institut s'est également senti appelé à intervenir sur ce plan.

Bien sûr, le chemin qui mène à l'égalité des genres (ou devrions-nous parler de liberté des genres ?) est parsemé d'embûches. Les gens n'aiment pas que l'on bouscule leur vision du monde et font

On pourrait principalement décrire l'Institut comme une organisation ayant pour but que l'égalité femmes-hommes devienne une évidence, aussi bien dans les schémas de pensée que dans la pratique.

souvent la grimace lorsque l'on touche à leurs idées sur les rôles de genres. Mais c'est pourtant dans l'intérêt de tous que ces rôles traditionnels des genres soient remis en question. Et ce, même si ces questions ne sont pas populaires. Et bien

2003

que la route vers l'égalité des genres soit encore longue et parsemée de toutes sortes d'obstacles, l'objectif n'est pas de compter les gagnants et les perdants à la fin du voyage.

Lorsque c'est nécessaire, l'Institut doit intervenir et le fait : il dispose pour cela de lois sur lesquelles il peut s'appuyer. Mais, l'Institut est un organe désireux d'être attentif à une société en évolution et qui mettra tout en œuvre pour préserver l'égalité croissante des genres et, lorsque c'est possible, pour accélérer cette lente évolution. On pourrait principalement décrire l'Institut comme une organisation ayant pour but que l'égalité femmes-hommes devienne une évidence, aussi bien dans les schémas de pensée que dans la pratique.

Toutefois, ce que l'Institut a réalisé ces quinze dernières années (recherches et publications, recommandations et avis, plans d'action pour

le gouvernement fédéral, la justice et la police, campagnes) n'est pas seulement le résultat de lois et de politiques menées. C'est avant tout le travail d'un grand groupe de personnes qui s'investissent chaque jour pour que cette égalité des genres devienne une réalité. Cette publication ne vous présentera donc pas seulement le fonctionnement structurel de l'Institut et son histoire. Elle vous montrera aussi à quel point les activités de l'Institut sont soutenues par la société civile, par les responsables politiques, par les partenaires sociaux, par le public et, *last but not least*, par ses collaborateurs. Car que serait une politique du genre sans ces personnes qui mettent tout en œuvre pour concrétiser ce principe d'égalité sur lequel notre société est fondée ?

“ Bien que le thème de l'égalité de genre continue de gagner en importance chaque jour, il est clair que la pression sur les droits des femmes augmente. Un Institut axé uniquement sur l'égalité des femmes et des hommes se concentre exclusivement sur ce sujet et lui donne du poids. L'expertise de l'Institut peut être mise à profit pour promouvoir l'égalité sur les plans politique, organisationnel et individuel. Puisque les droits acquis ne vont pas de soi, je pense qu'il est essentiel que l'Institut continue à promouvoir et à garantir la liberté et l'égalité des femmes. ”

Veerle Pasmans, première directrice-adjointe de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

2004

Premier Plan d'Action National (PAN) de lutte contre la Violence entre Partenaires

Journée d'étude sur l'élaboration d'une définition uniforme de la violence entre partenaires

2.

L'INSTITUT: D'UN ORGANE D'AVIS À UNE INSTITUTION PUBLIQUE AUTONOME

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n'a pas été la première institution fédérale publique à s'occuper de l'égalité des femmes et des hommes. D'une commission consultative, à une Direction de l'Égalité des Chances, en passant par un service d'émancipation, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ne fut pas une création ex nihilo. Sous l'impulsion de développements internationaux, d'organisations féminines belges et de quelques femmes politiques enthousiastes, fut créée une organisation plus autonome disposant de nouvelles compétences.

Après la Seconde Guerre Mondiale, de nombreux changements se sont opérés sur le plan de l'égalité des femmes et des hommes. Des inégalités considérées comme « normales » durant des décennies sont peu à peu tombées. En 1948, les femmes ont enfin obtenu le droit de vote. Elles avaient voix au chapitre en tant que mère et épouse, notamment suite à la suppression, en 1958, de la puissance maritale et de l'incapacité de la femme mariée. Les femmes ont été plus nombreuses à pouvoir s'exprimer au niveau politique et les partis politiques ont accordé davantage d'attention à l'intégration des femmes

dans leurs rangs. Cela s'est reflété tant au niveau du recrutement local d'adhérentes que sur le plan de la représentation des femmes au plus haut niveau du parti. Ces changements sociétaux ont également peu à peu pénétré les mouvements sociaux traditionnels tels que les syndicats et les groupements de jeunesse.

L'EMPLOI

Sur le plan de l'emploi, le nombre de femmes actives n'a plus tellement évolué, à l'inverse de leur visibilité et de la représentation du rôle des femmes dans le monde du travail. Dans le passé, le travail des femmes ne bénéficiait souvent d'aucune attention ni valorisation, notamment le travail des agricultrices, des entrepreneuses indépendantes et des conjointes aidantes. Même lorsqu'elles travaillaient, les femmes étaient avant tout considérées comme des femmes au foyer et des mères. Les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre Mondiale ont été une période de changements à ce propos. Les filles ont été plus nombreuses à suivre l'enseignement supérieur ou une formation professionnelle et les femmes ont eu accès à des fonctions et secteurs plus variés. Elles étaient plus visibles sur le marché du

2006

Création d'une banque de données des bonnes pratiques des entreprises



La participation des hommes et des femmes à la politique belge

travail. Le nombre des licenciements de travailleuses pour cause de grossesse ou de maternité a commencé à diminuer.

Certaines inégalités ont continué d'exister et de nouvelles formes de discrimination ont émergé. La législation est restée fondée sur un modèle de noyau familial composé d'un homme qui travaille et d'une femme au foyer. Ces conceptions traditionnelles des rôles des femmes et des hommes ont limité les possibilités des femmes dans toutes sortes de domaines. La lutte à l'encontre de ces conceptions s'est accélérée à la fin des années 1960. Des organisations féminines autonomes sont descendues dans la rue, ont dénoncé les discriminations et réclamé l'égalité des droits. L'un des sujets de controverse était l'égalité salariale. Mais le droit aux contraceptifs, les chances de bénéficier d'un enseignement, le droit de disposer de son propre corps et le combat pour la gratuité des moyens de contraception et l'avortement étaient également à l'ordre du jour.

L'IMPULSION INTERNATIONALE

Sur le plan institutionnel aussi, la situation était en pleine évolution. Sous l'impulsion internationale, ET avec le soutien d'activistes et de femmes politiques belges, une structure fédérale d'égalité des chances a vu le jour dans les années septante afin d'améliorer la position des femmes dans la société et de pallier le manque d'attention à leur égard. Des commissions de la femme ont été créées au sein de deux départements publics différents : la Commission du Travail des Femmes au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail et la Commission consultative du Statut de la Femme au sein du Ministère des Affaires étrangères. La Belgique devait en effet satisfaire aux obligations des premières directives européennes dans le do-

maine et dresser, dans le cadre de la Conférence mondiale sur les Femmes des Nations Unies à Mexico en 1975 et de l'Année internationale de la Femme, un état des lieux de ses réalisations en faveur des femmes sur le plan politique. Les compétences et les moyens financiers de ces commissions étaient très restreints.

La Commission du Travail des Femmes a été créée en 1974 au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail. La parlementaire CVP Miet Smet en a été la force motrice jusqu'en 1985. Le secrétaire de la Commission fut la première cellule administrative du gouvernement belge à s'occuper explicitement du thème de l'égalité des droits des

“ *Au cours de mes huit années de présidence, j'ai vu l'Institut évoluer d'une institution inconnue à un acteur central dans le domaine du genre et de l'égalité des chances. Les dossiers bien fondés, la recherche scientifique, le soutien politique, la cellule juridique, etc. sont autant de preuves de l'expertise dont dispose l'Institut. Par exemple, des femmes et des hommes, des décideurs politiques et divers organismes ont trouvé le chemin de notre Institut. Les personnes victimes de discrimination fondée sur le sexe trouvent une oreille attentive auprès de la cellule juridique, qui les conseille et, si nécessaire, entreprend des démarches judiciaires. Toute personne impliquée d'une manière ou d'une autre dans l'égalité des femmes et des hommes en Belgique ne peut ignorer l'expertise de l'Institut. Je suis heureuse d'y avoir contribué.* ”

Vera Claes, ancienne présidente du Conseil d'Administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (de 2006 à 2014)

femmes et des hommes. La Commission était responsable de la mise en œuvre de la directive européenne relative à l'égalité salariale et à l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail. Dans ce cadre, la Commission se préoccupait également beaucoup de l'égalité d'accès des filles et des garçons à l'enseignement.



Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Édition 2006



Partis belges et égalité de sexe : une évolution lente mais sûre ?

L'IMPULSION DES FEMMES

En 1985, Miet Smet est devenue Secrétaire d'État en charge de l'Environnement et de l'Émancipation sociale. À partir de ce moment, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une politique spécifique. Pour la soutenir, le Service de l'Émancipation sociale a été créé en 1986 au sein du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement, de même que le Conseil de l'Émancipation, composé de représentants de plusieurs organisations féminines. Leur domaine ne se limitait plus aux compétences d'un seul ministère, mais couvrait « tout ce qui était directement ou indirectement lié à l'émancipation sociale de la femme ». Le Conseil de l'Émancipation avait toutefois peu d'autonomie : ses avis ne pouvaient être publiés qu'après avoir recueilli l'approbation du ministre ou du secrétaire d'état. En 1991, Miet Smet est devenue Ministre de l'Emploi et du Travail, en charge de la Politique d'Égalité des Chances. Cette promotion a également permis à la lutte pour les droits des femmes de gravir un échelon de plus sur le plan politique.

En 1993, la Commission du Travail des Femmes et le Conseil de l'Émancipation ont fusionné pour devenir le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Contrairement à ses prédécesseurs, ce Conseil pouvait également formuler des avis de sa propre initiative. Le secrétariat de la Commission du Travail des Femmes et le Service de l'Émancipation sociale ont également fusionné pour donner naissance au Service Égalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail. Entre 1993 et 2002, ce Service était l'administration compétente pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique fédérale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

“ La Belgique peut être fière que ses autorités se soient emparées de cette opportunité pour créer un Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. La mise en place d'une structure au niveau fédéral qui recense et encadre les plaintes relatives aux questions de genre est essentielle. L'Institut connaît beaucoup de réalisations : il a permis de collecter des données et des statistiques, de mener des recherches et des enquêtes qui donnent une réalité palpable aux discriminations fondées sur le genre. Il a participé à la professionnalisation et au renforcement de l'aspect scientifique de la lutte pour l'égalité. Il a œuvré efficacement à la rendre visible, tangible et soutenue auprès du grand public et des médias. Il se positionne également à la croisée de la société civile et du monde politique. Autant d'éléments qui en font un maillon indispensable pour les politiques favorables à l'égalité de genre(s) en Belgique. L'Institut devra alors tenir et continuer à réclamer les moyens qui sont nécessaires pour assurer son bon fonctionnement et celui des associations qu'il subventionne. ”

Sophia, réseau belge des études de genre

Durant le dernier quart du vingtième siècle, de très nombreuses inégalités légales entre les femmes et les hommes ont été éliminées. Au niveau international, la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. En 1995, la conférence mondiale de Beijing a permis l'adoption d'un programme contenant des engagements dans douze domaines d'action servant encore aujourd'hui de cadre de référence et montrant, pour la première fois à cette échelle, l'importance de l'approche du *gender mainstreaming*. Le Traité établissant l'Union européenne rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une de ses valeurs et ouvre la possibilité d'adopter des actes législatifs en vue de combattre toute discrimination, notamment fondée sur le sexe.

2007



Les trajectoires des femmes dans la politique en Belgique



La classification de fonctions analytique - Guide pratique

L'IMPULSION POLITIQUE

Cette égalité dans les textes tant au niveau national qu'international ne s'est cependant pas toujours traduite par une égalité effective. Pour ce faire, les autorités avaient besoin d'instruments. La réforme qui a suivi a d'ailleurs tenu compte de cet aspect. Sous la Ministre Laurette Onkelinx, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a repris, en 2002, les compétences de la Direction de l'Égalité des Chances mais aussi de nouvelles missions qui cadraient avec l'évolution en cours au niveau des directives européennes. Il s'agissait de mener une réforme vers plus d'indépendance avec des moyens propres, tout en assurant le soutien administratif des membres du gouvernement fédéral en charge de l'égalité des chances.

Le gouvernement fédéral souhaitait également prendre en compte la spécificité des inégalités et discriminations dont les femmes étaient victimes en créant un organisme dédié à la thématique du « genre ». Il s'agissait de reconnaître le caractère transversal et donc différent de la discrimination fondée sur le sexe par rapport aux discriminations visant des groupes minoritaires.

Les entités fédérées ont opté, pour plus de lisibilité institutionnelle pour les citoyen.ne.s, pour une coopération avec l'Institut par le biais de protocoles de collaboration. Entre 2008 et 2016, l'Institut a signé des protocoles avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie, la COCOF, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. Permettant une concertation systématique, les protocoles donnent aux parties la possibilité d'accroître leur politique d'égalité et de soutenir la lutte contre les discriminations de genre dans les compétences communautaires et régionales.

LA MISSION TRIPLE

L'Institut est autonome. À ce titre, sa mission est triple. Il effectue, développe et soutient des études et des recherches sur le genre et l'égalité des femmes et des hommes. De plus, il adresse des recommandations aux autorités dans le but de signaler les lacunes ou les points problématiques observés dans le cadre législatif ou la pratique. Enfin, l'Institut fournit, gratuitement et en toute confidentialité, des informations et une aide juridique afin de répondre aux questions et de réagir aux infractions en matière de genre.

“ Une société doit faire appel aux talents de tout le monde. Une société qui discrimine parfois les femmes et parfois les hommes limite l'égalité des chances et, par conséquent, le progrès social. Il est important que les femmes et les hommes puissent s'informer sur les questions de discrimination de genre et, si nécessaire, se faire aider. ”

Zuhal Demir, Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances

12 janvier 2007 :
Loi *gender mainstreaming*



Premier rapport écart
salarial

10 mai 2007 :
- 'Loi Genre'
- 'Loi Trans'

3.

L'INSTITUT
AUJOURD'HUI

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme public indépendant ayant pour mission de veiller au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'emploie chaque jour à lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe ou le genre et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. À cette fin, l'Institut formule des recommandations et des avis dans le but d'améliorer le cadre légal et de faire en sorte que l'égalité s'enracine comme une évidence au sein de la société. L'Institut s'attèle également à offrir une assistance aux victimes de discriminations par l'intermédiaire d'un service de première ligne.

Parmi les domaines importants dans lesquels l'Institut est actif sont à citer : la violence liée au genre, l'emploi, l'indépendance économique, la participation des femmes au processus décisionnel, la parentalité, la représentation politique, le *gender mainstreaming*, les droits des personnes transgenres et la lutte contre la discrimination. Une préoccupation générale concerne la lutte contre le sexisme. En effet, outre l'élimination de discriminations légales et factuelles concrètes, il est important de vaincre les stéréotypes liés à la féminité et à la masculinité qui sont à l'origine des préjugés frappant certains individus, hommes, femmes ou transgenres.

L'Institut dispose d'un certain nombre de moyens d'action, que nous exposons ci-après.

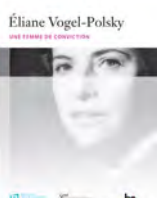
RECHERCHES

Pour mener ses missions à bien, l'Institut a besoin d'informations récentes. Comment la participation des femmes sur le marché du travail évolue-t-elle ? Combien le parlement compte-t-il de femmes politiques ? Quelles sont les discriminations subies par les personnes transgenres ? Que pensent les couples du congé de paternité ? Combien de victimes de violences n'ont jamais porté plainte auprès de la police ?

L'Institut effectue et coordonne lui-même des recherches et soutient également des études indépendantes sur l'égalité des genres. C'est pourquoi il rassemble des informations quantitatives et qualitatives à propos de la situation des femmes et des hommes, de l'égalité et de l'inégalité et développe des outils lui permettant de mettre l'accent sur des problèmes liés au genre. Il est essentiel de disposer d'informations empiriques fiables et d'analyses sérieuses pour comprendre les discriminations et lutter contre celles-ci.

INFORMATION ET SENSIBILISATION

L'Institut met son expérience et ses connaissances en matière d'égalité des genres à la disposition des différents pouvoirs publics et partage gratuitement ses informations avec le grand public, les organisations et les victimes de discriminations et d'inégalités basées sur le genre.



Éliane Vogel-Polsky

Eliane Vogel-Polsky :
une femme de conviction

Charte des partis
politiques belges

Jugement reconnaissant une
discrimination fondée sur le
sexe dans l'affaire 'Rentawife'

Il le fait au travers de publications, de son site Internet et de campagnes. Dans ses brochures, l'Institut attire l'attention de groupes cibles spécifiques sur leurs droits et prodigue des conseils concrets aux employeurs, aux travailleurs, aux parents, aux organisations sociales, aux travailleurs sociaux dans le monde du travail. L'Institut informe également la presse des évolutions et des démarches entreprises dans le domaine de l'égalité des genres. Toute personne peut également s'adresser à l'Institut sur base individuelle pour demander des informations sur la législation belge en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

CONSEILS ET MÉDIATION

Toute personne s'estimant victime de discrimination sur la base de son sexe ou de son genre peut demander conseil à l'Institut afin de savoir comment gérer une telle situation (par exemple, quelles sont les démarches à entreprendre ou quelle est la législation en vigueur ?). Dans les cas où l'Institut n'est pas compétent pour entreprendre des actions, il conseille à ces personnes de prendre contact avec d'autres instances ou services qui pourront peut-être les aider davantage.

En cas de situation conflictuelle résultant d'une discrimination fondée sur le sexe ou le genre, l'Institut cherche d'abord toujours une solution par le biais d'une médiation. Avec l'accord de la victime, l'autre partie est informée du signalement et du cadre législatif, et invitée à réagir. Il s'avère parfois, à l'issue de la concertation entre la personne qui signale la discrimination et l'autre partie, qu'il y a trop peu d'éléments pour prouver la discrimination. Dans de tels cas, les dossiers sont classés par la force des choses.

Lorsqu'une tentative de médiation échoue, une victime peut décider de saisir le tribunal. L'Institut peut alors – avec l'accord de la victime – intervenir en son nom propre et/ou au nom de la victime. L'Institut défend dans ce cas l'intérêt de la société et offre une assistance et un soutien à la victime. De cette manière, l'Institut contribue au respect de la législation relative à l'égalité des genres comme la Loi Genre (2007) qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou le genre, la Loi contre le sexisme (2014) interdisant l'intimidation sexuelle et le comportement sexiste.

FORMULATION DE RECOMMANDATIONS POLITIQUES

L'Institut peut formuler des avis et des recommandations à l'égard d'instances publiques. Il peut le faire lorsqu'il reçoit une ou plusieurs plaintes à propos d'une thématique bien déterminée et constate qu'il y a une lacune dans la législation ou que la législation peut être améliorée afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Institut peut également formuler un avis ou une recommandation à la demande d'une instance publique ou à la suite d'une nouvelle législation.

RÉSEAUX ET COLLABORATION

L'Institut construit, en étroite collaboration avec - entre autres - la société civile, le monde politique,

“ Les réalisations principales, essentielles et indissociables de l'Institut au cours des 15 années écoulées sont d'assister, conseiller, et surtout pouvoir ester en justice aux côtés des victimes et des institutions et avoir combattu aux côtés des politiques et des associations pour la loi contre le sexisme. Il est important que l'Institut continue à exister parce que l'égalité ne peut jamais être noyée dans la diversité, ce sont deux concepts importants mais différents. L'Institut doit rester la structure audacieuse qui n'a pas peur de se battre pour certaines causes que d'aucun-e-s estimerait perdues, pour le CFFB en particulier les violences faites aux femmes. ”

Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB)

2008

Colloque : Crime d'honneur, mariage forcé... vie volée

Modification de la protection de la maternité

Protocole de collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

“ Si une telle institution spécifiquement dédiée au genre n'avait pas été créée, l'égalité des femmes et des hommes n'aurait pas reçu toute l'attention nécessaire. Pendant les 15 années écoulées, l'Institut a joué un rôle majeur dans la défense des victimes de discrimination fondée sur le sexe. Il a ainsi également contribué à faire connaître l'ampleur du phénomène des discriminations encore subies en particulier par les femmes au niveau socio-économique, comme les discriminations liées à l'emploi en matière de grossesse et de maternité. Il a aussi joué un rôle important dans la coordination de politiques publiques, que ce soit en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes ou encore dans le développement et la mise en œuvre concrète de la stratégie du gender mainstreaming. ”

Valerie Verzele, vice-présidente du Conseil d'Administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

les partenaires sociaux et les services publics, des réseaux formels et informels sur l'égalité des genres par le biais d'une concertation et d'un soutien. L'Institut est membre de la Commission interdépartementale pour le Développement durable et du réseau des fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté. Il existe par ailleurs des groupes de coordination interdépartementaux sur la violence et le *gender mainstreaming*. L'Institut collabore également avec des ONG et des experts de terrain afin d'identifier les difficultés potentielles dans l'approche des inégalités liées au genre et de formuler des recommandations. Par ailleurs, l'Institut apporte un soutien financier à différentes organisations actives dans le domaine de l'égalité.

SOUTIEN ET REPRÉSENTATION

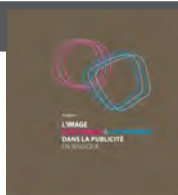
L'Institut prépare et exécute les décisions gouvernementales dans le domaine de l'égalité des chances. Il assume également les tâches découlant des décisions du gouvernement et s'occupe du soutien et du suivi de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. À cet

égard, un élément crucial réside dans l'accompagnement et le soutien à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* : l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures, préparations budgétaires ou actions menées par le gouvernement. Dans le domaine de l'égalité des chances, la Belgique a un certain nombre d'obligations internationales à remplir. L'Institut est chargé d'exécuter les tâches qui en découlent. À cette fin, il suit la réglementation internationale relative à l'égalité des chances.

À la demande de responsables politiques, l'Institut peut représenter la Belgique dans le domaine de l'égalité des genres, tant au niveau national qu'international. Il prépare les positions des mandataires belges au sujet de l'égalité des chances dans des forums internationaux comme les Nations Unies et l'Union européenne.

Plus loin dans cette publication, vous trouverez un exemple concret des stratégies utilisées par l'Institut pour aboutir à une plus grande égalité entre les genres.

2009



L'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique



Définition du concept de sexisme

Protocole de collaboration avec la Wallonie

4.

MIET SMET À L'ORIGINE DE LA POLITISATION DE LA CAUSE DES FEMMES



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n'aurait sans doute jamais existé sans la politique efficace de la Ministre d'État Miet Smet. En tant qu'une des rares femmes politiques de premier plan au cours des années quatre-vingts et nonante, elle était en première ligne dans la lutte pour l'égalité des chances des femmes. La lutte contre les violences envers les femmes, l'écart salarial, une représentation plus équilibrée des femmes dans les conseils consultatifs, etc. : autant de thèmes que Miet Smet a inscrits pour la première fois à l'ordre du jour et qui sont encore traités aujourd'hui par l'Institut. Il est évident que nous ne pouvions pas fêter le quinzième anniversaire de l'Institut sans jeter un regard en arrière en sa compagnie.

En tant que fille d'homme politique – son père était le sénateur Albert Smet – Miet Smet (° 1943) s'est d'abord familiarisée avec la politique plus qu'avec la cause des femmes. Mais à mesure qu'elle prenait conscience des inégalités en matière de droits, son engagement a rapidement pris forme. Les droits des femmes allaient finalement devenir l'un des principaux piliers de sa carrière politique et, aussi bien dans son propre parti que dans notre pays, elle n'allait pas se contenter d'apporter quelques changements, mais bien entraîner un véritable bouleversement.

Au sein de son parti, Miet Smet était la force motrice du département de femmes «Vrouw&Maatschappij» (Femme et Société), qu'elle créa en 1974.

Premier Plan d'Action National « Femmes, Paix et Sécurité » pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU



Genre et emploi de temps.
Édition 2009.

Mais Miet Smet était également active en dehors de son parti, dans le mouvement féministe. Elle a siégé pendant des années au sein du Comité de Concertation des Femmes (aujourd'hui appelé Furia) et a fondé Amazone en 1975. Cette organisation faitière rassemble une vingtaine d'organisations de femmes belges et sert de relais entre le monde politique et le public en tant que centre de documentation. Miet Smet a également occupé, pendant des années, la présidence de la Commission du Travail des Femmes, qui a ouvert la voie entre 1974 et 1992 à la Direction de l'Égalité des Chances, elle-même directement à l'origine de la fondation de l'Institut. Contrairement à ses prédécesseurs, l'Institut a également été investi d'un mandat juridique à sa création : «C'est sa grande plus-value», déclare Miet Smet. «Un institut peut véritablement faire la différence s'il peut ester en justice.»

LE SUCCÈS DE SA POLITIQUE

En 1985, Miet Smet est devenue Secrétaire d'État pour l'Environnement et l'Émancipation sociale. Plus tard, elle a obtenu le poste de Ministre de l'Emploi et du Travail, de l'Environnement et de l'Émancipation sociale. Quel est le secret de la réussite de sa politique ? « Il y avait chez les femmes une conscience qui a conduit à une grande solidarité », dit-elle. Mais elle souligne également un autre facteur déterminant dans le succès de sa politique : la continuité de son mandat. Ses postes de Secrétaire d'État et de Ministre lui ont permis de faire de la politique pendant quatorze ans. Elle a donc eu le temps d'accomplir un travail de fond, de mettre en place et développer les structures nécessaires. À ses débuts comme Secrétaire d'État, il n'y avait même pas d'administration pour l'égalité des chances. Pierre après pierre, Miet Smet a construit les fondations qui allaient lui permettre de mener une politique solide en matière de genre.

La mentalité de l'époque, le contexte et la continuité du gouvernement lui ont donc permis de réussir finalement à transformer ses chevaux de bataille en mesures, en lois et en campagnes. Ainsi, elle est devenue la marraine de la règle des quotas, l'initiatrice de campagnes contre la violence envers les femmes et la force motrice

d'actions positives visant à promouvoir les femmes sur le lieu de travail. Même si la lutte des femmes faisait rage sur de nombreux terrains, la révolution sur le plan politique aurait peut-être été totalement différente sans Miet Smet. Il s'agit d'un travail de longue haleine car il reste encore beaucoup à faire. Mais elle repense à cette période avec fierté et plaisir : « Même si j'avais beaucoup d'autres compétences, j'ai toujours adoré travailler pour la cause des femmes ».

*P*ierre après pierre,
Miet Smet a construit les fondations qui allaient lui permettre
de mener une politique solide en matière de genre.

LA LUTTE DES FEMMES EN 2017

Elle est aujourd'hui à la retraite, mais pas question de s'arrêter pour autant. Elle reste active dans différentes associations et donne des conférences. Suit-elle les évolutions actuelles dans la lutte pour une plus grande égalité des genres ?

«Je suis les événements à distance. Par exemple, cela me frappe de constater que les jeunes femmes d'aujourd'hui se soucient beaucoup plus de la combinaison entre vie professionnelle et vie privée. Avant, nous étions juste heureuses de pouvoir travailler. Mais je comprends bien la nécessité d'un tel équilibre. Le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé social, c'est moi qui les ai introduits à l'époque. Mais il est frappant de constater que c'est toujours la femme qui décide de prendre ces congés ou de travailler à temps partiel. On parle toujours d'un écart salarial de 20 % : comment peut-on ne pas comprendre qu'une grande partie de cet écart salarial est due au travail à temps partiel ? Le fait que la combinaison travail-vie privée soit également devenue une affaire d'hommes constitue un beau progrès. Même si nous constatons aussi aujourd'hui que certaines femmes sont attachées à leurs rôles traditionnels et ne veulent pas toujours partager. Cela était déjà un processus difficile dans le passé.»

FIXER DES PRIORITÉS

A-t-il été difficile d'inscrire la lutte des femmes à l'agenda politique ? « Défendre la cause des femmes n'était une évidence pour aucun parti.



Miet Smet. Trois décennies de politique d'égalité des chances



Être transgenre en Belgique

Démarrage de la collaboration avec le Jury d'Éthique Publicitaire (JEP)

Protocole de collaboration avec le Conseil supérieur de l'Audiovisuel

Mais lorsque j'étais Secrétaire d'État et Ministre, j'avais confiance en mon parti. Les premiers ministres avec lesquels j'ai travaillé, Wilfried Martens et Jean-Luc Dehaene, savaient que mes propositions étaient soutenues par les femmes. Je pouvais donc faire ce que je voulais. Il faut dire que je procédais par étapes : ils savaient que je ne dépasserais jamais les bornes. Bien sûr, j'avais besoin de mes collègues. J'ai eu de nombreuses compétences en tant que Ministre : la pauvreté, les réfugiés politiques, l'environnement et les femmes. Si je voulais que quelque chose change dans l'armée, dans la gendarmerie ou au niveau de la justice, les autres ministres devaient marquer leur accord. La conclusion d'un accord était donc toujours précédée de discussions animées entre les différents cabinets. Des femmes que je connaissais y travaillaient également. La solidarité entre nous était très forte. Pas seulement entre les femmes qui étaient membres de Vrouw&Maatschappij, mais aussi entre les différents partis. Nous avons la même sensibilité et étions toutes d'avis que la femme devait acquérir sa place dans la société. Lorsque c'était nécessaire, nous nous aidions mutuellement. Mes plus grands combats, je les ai menés avant d'entrer au gouvernement. »

Miet Smet a fait partie du gouvernement de 1985 à 1999. En d'autres termes, elle a eu l'opportunité de prendre des mesures au gouvernement pour lutter contre les problèmes auxquels elle était confrontée depuis des années.

La garantie de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes est un vaste domaine. Miet Smet devait donc définir des priorités en développant sa politique d'émancipation : « J'ai sélectionné trois domaines : les femmes et le processus décisionnel, les femmes et la violence et les femmes dans la vie socio-économique. Pourquoi ceux-là ? Le processus décisionnel est le domaine par excellence dans lequel s'exprime l'inégalité entre les hommes et les femmes. Parce que la participation au processus décisionnel constitue un moyen d'influencer d'autres domaines de la société, la politique d'émancipation doit inciter à une plus grande participation des femmes dans les organes décisionnels. La violence (sexuelle) envers les femmes et les filles peut prendre différentes formes. Ces violences ont pour caractéristique de limiter les femmes dans leur liberté et leur autonomie. La violence maintient le rapport de force inégal entre les hommes et les femmes. Une politique de prévention et de lutte contre la violence (sexuelle) envers les femmes est

donc nécessaire. La vie socio-économique est importante car une politique centrée sur l'émancipation part du principe que chaque homme et chaque femme doit avoir la possibilité de se construire une vie autonome. L'indépendance économique est souvent une condition essentielle pour faire ses preuves sur d'autres terrains de la vie sociétale. »

UN TRAVAIL DE LONGUE HALEINE

Trois décennies plus tard, beaucoup de choses ont changé : c'est incontestable. Mais le combat n'est pas encore terminé. L'un des slogans les plus scandés lors de la « Pussy March » de janvier 2017 était : « I can't believe I still have to protest this shit » (« Je n'arrive pas à croire que je doive encore manifester pour un truc pareil »). Ce sentiment d'inabouti lui est-il familier ? « C'est vrai qu'on éprouve souvent un sentiment de répétition. Parfois, on doit recommencer quelque chose dix fois avoir d'obtenir un résultat. Mais cela ne me frustre pas. Je crois même que c'est nécessaire. Si l'on regarde l'histoire des droits des femmes, on voit qu'énormément de choses ont changé en peu de temps. Les femmes ont créé un bouleversement : elles ont réussi à changer toute une société qui était fondée sur des différences entre les hommes et les femmes. On peut parler de révolution culturelle. Il est normal qu'il faille un certain temps pour concrétiser chaque facette de cette révolution. »

Les femmes ont créé un bouleversement : elles ont réussi à changer toute une société qui était fondée sur des différences entre les hommes et les femmes.

Pourtant, de nombreux signaux indiquent qu'un grand groupe de personnes aimerait qu'on rétablisse ces rôles traditionnels. Des dirigeants comme Donald Trump et Recep Tayyip Erdoğan sont tout sauf favorables à la cause des femmes. Mais il en faut plus pour entamer l'enthousiasme de Miet Smet. « Ce sont des résidus d'une ancienne culture. Ces personnes-là n'ont pas suivi l'évolution. N'oublions pas que tout le monde ne se soucie pas de la place des femmes dans la société. Par conséquent, ceux qui ne sont que rarement voire jamais confrontés à ce type de question se replient sur la conception qu'ils ont toujours connue. Mais c'est du passé, vous pouvez me croire. »

2010



La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009



Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique

Deuxième Plan d'Action National de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales

Collaborateurs-Collaboratrices de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (2017) (par ordre alphabétique):

Maria-Eva Abella Martin, Nicolas Bailly, Nicolas Belkacemi, Charlot Bonte, Annelies Cardon, Véronique De Baets, Elodie Debrumetz, Jeroen Decuyper, Isabelle Delsaut, Christel Delvael, Nicola D'hoker, Eulalia Dourado, Jan Droessaert, Françoise Goffinet, Annick Goossens, Jean-Christophe Grandon, Francine Hantson, Carine Joly, Danuta Kuzyn, Lutgarde Langendries, Maryse Lemaire, Pauline Loecx, Michel Ntakirutimana, Barbara Ortiz, Houda Ouardani, Michel Pasteel (directeur), Mieke Quintens, Daphne Rasschaert, Carla Rijmenams, Liesbet Stevens (directrice-adjointe), Hildegard Van Hove, Nancy Van Mulders, Liesbet Vanhollebeke, Noortje Verbeeck, Marijke Weewauters, Julie Wuytens.





5.

GROSSESSE ET PARENTALITÉ: DES CONSÉQUENCES NÉGATIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Imaginez le cas : vous perdez votre enfant peu après sa naissance, vous faites une fausse couche lors d'une grossesse suivante et vous devez ensuite interrompre votre grossesse pour des raisons médicales. Et par-dessus le marché, votre employeur vous met à la porte parce que vous avez été absente trop souvent. C'est illégal : en effet, la Loi Genre interdit tout traitement défavorable réservé aux travailleuses enceintes. Pourtant, cela arrive quand même.

UN CAS ISOLÉ ?

Malheureusement, non. Parmi les notifications reçues à l'Institut chaque année au sujet de discriminations sur le marché du travail, quatre sur dix concernent des travailleuses souhaitant avoir des enfants, enceintes ou déjà mères. Et ce n'est que la partie visible de l'iceberg. Dans une étude

*P*armi les notifications reçues à l'Institut chaque année au sujet de discriminations sur le marché du travail, quatre sur dix concernent des travailleuses souhaitant avoir des enfants, enceintes ou déjà mères.

publiée par l'Institut en 2010, 75 % des travailleuses ont déclaré être confrontées, sur le lieu de travail, à des conséquences négatives liées à leur grossesse.

Ces femmes sont licenciées, harcelées ou intimidées, passent à côté d'une promotion ou ne sont pas recrutées pour une fonction déterminée. Comme seules les femmes peuvent avoir des enfants et parce que l'on attend généralement d'elles qu'elles assument la majeure partie des soins accordés à ces enfants, elles sont également confrontées aux conséquences les plus négatives au travail. Et ces conséquences peuvent survenir à tout moment au cours de leur carrière professionnelle.

2011



Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle



Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge



L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les états membres de l'Union européenne

“ Je tiens à vous remercier personnellement pour votre professionnalisme et pour le dévouement dont vous avez fait preuve dans le traitement de mon dossier. J'apprécie vraiment que vous ayez sacrifié tant de temps pour répondre à mes nombreuses questions concernant mon dossier et la législation en général. Vous m'avez toujours fourni des informations très claires et concises, sans le moindre préjugé. Je crois que l'Institut effectue un travail très utile en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. C'est inspirant de savoir qu'il existe de telles organisations dans notre société. ”

N.S. (32 ans)

POURQUOI ?

Les raisons évoquées sont diverses. Parfois, un employeur ne veut pas investir dans une personne qui sera de nouveau « sur la touche » quelques mois plus tard. Les absences pour raisons médicales d'une femme qui souhaite avoir des enfants ou d'une femme enceinte nuisent au bon fonctionnement du service. Un remplaçant (masculin) exerce tout aussi bien cette fonction, si bien que la travailleuse enceinte est remerciée après des années de service. Une maman reprend le travail après un congé parental et apprend qu'elle a été ignorée pour une promotion qu'elle ambitionnait depuis des années.

L'Institut reçoit des plaintes concernant des cas de discriminations manifestes, mais une discrimination peut aussi être très subtile et dissimulée. Sous le couvert d'une réorganisation ou d'une nécessité économique, ce sont « par hasard » uniquement des femmes qui sont licenciées ou seulement des femmes qui ont récemment accouché. Cela peut même aller plus loin : une travailleuse enceinte est parfois harcelée ou intimidée au point de présenter elle-même sa démission.

PROTECTION

Discrimination

Il existe pourtant une législation spécifique protégeant les travailleuses enceintes contre les traitements défavorables. La Loi Genre interdit tout traitement défavorable dû à la grossesse ou à la maternité sur le marché de l'emploi et sur le lieu de travail. Ainsi, une femme enceinte ne peut pas se

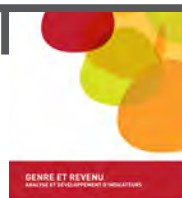
voir refuser le droit de participer à une procédure de sélection et ne peut pas être licenciée. Si un employeur le fait quand même, la travailleuse enceinte peut prétendre à des dommages et intérêts. Par exemple, la plaignante qui a été licenciée en raison de ses absences après sa fausse couche et la grossesse qu'elle a dû interrompre pour raisons médicales a reçu une indemnité correspondant à six mois de salaire brut.

Protection spéciale pour les travailleuses enceintes

Outre la Loi Genre, il existe un certain nombre d'autres mesures de protection légales qui entrent en vigueur dès qu'une femme informe son employeur de sa grossesse. Une travailleuse enceinte a par exemple le droit de s'absenter pour un examen médical. En cas de travail de nuit ou de travail à risque, le contenu de la fonction de la travailleuse doit être adapté. Si cela s'avère impossible, elle a droit à une allocation par le biais de l'assurance maladie et invalidité.

INFORMATION ET SENSIBILISATION

En raison du grand nombre de plaintes, l'Institut a réalisé en 2008 une étude approfondie sur la discrimination des femmes enceintes sur le lieu de travail. L'objectif était de mieux comprendre la situation des femmes enceintes et les mécanismes à l'origine d'une telle discrimination. Le rapport de cette étude révèle que bon nombre de femmes et d'employeurs ne connaissent pas la réglementation en vigueur. C'est pourquoi l'Institut se consacre à l'information et à la sensibilisation au travers de campagnes destinées aux femmes et aux employeurs ainsi qu'à la diffusion de brochures d'information comme



Genre et revenu

Recommandation relative à la problématique de l'expulsion des auteurs de violence entre partenaires

Sommet des femmes ministres européennes : les 27 ministres féminines de l'UE ont confirmé leur engagement en faveur de l'élimination de la violence à l'égard des femmes

« L'Histoire montre que de nombreux droits acquis peuvent encore être remis en question, même des années après leur mise en pratique. Une vigilance permanente pour le respect de ces droits et la dénonciation des cas concrets de discrimination et de sexisme ne sont donc vraiment pas de trop. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes remplit ce rôle avec verve. En tant qu'Institut spécifiquement axé sur les questions H/F/X, il met en lumière des thèmes spécifiques tels que la violence contre les femmes, le sexisme dans la publicité, etc. L'Institut permet en outre à l'asbl Amazone de se concentrer sur sa mission de base : aider les associations de femmes au sens large, les soutenir, les regrouper, les professionnaliser, les former et leur permettre de travailler avec des équipements modernes afin que leurs résultats individuels soient plus élevés et qu'elles renforcent leur impact sur la société. »

Asbl Amazone, Carrefour de l'Égalité de Genre

«Grossesse au travail». Afin d'analyser les évolutions au fil des années, une nouvelle étude sur la discrimination des femmes enceintes sur le lieu de travail a démarré en 2016.

NOUVEAUX DÉFIS

Les temps changent : les méthodes pour avoir des enfants, la composition des ménages et la perception de la parentalité évoluent. De tels changements ont un impact sur le type de victime, le moment, le lieu et le mode de discrimination.

Projet parental et Fécondation in vitro

Les femmes qui ont recours aux services d'une clinique de la fertilité pour avoir un enfant ne bénéficient pas d'une protection spécifique dans la législation actuelle. Pourtant, elles doivent régulièrement s'absenter du travail pour se rendre chez le médecin. Cela peut parfois donner lieu à des discussions à propos des jours de congé et de maladie, voire entraîner des licenciements. Dans de tels cas aussi, on peut parfois parler de discrimination fondée sur le sexe. Cela a d'ailleurs récemment été confirmé lorsqu'un employeur a été obligé de payer des dommages et intérêts à une femme qu'il avait licenciée en raison de ses absences dans le cadre d'une FIV.

Paternité

La perception changeante de la parentalité et la rupture de la conception sté-

réotypée selon laquelle la mère doit s'occuper des enfants font que les mamans et les papas se répartissent de plus en plus les tâches liées à l'éducation. Par exemple, de plus en plus de papas veulent aussi prendre un congé parental pour combiner travail et vie de famille. Ces papas qui dérogent à l'image stéréotypée de l'homme soucieux de sa carrière peuvent, eux aussi, être victimes de discriminations. Par exemple, ils n'entrent pas en ligne de compte pour des promotions, ne se voient plus confier de projets importants et, en cas de choix entre deux candidats masculins, la préférence va à celui qui n'a pas l'intention de prendre un congé parental. Pour le moment, ces papas ne sont pas explicitement protégés par la Loi Genre.

Vers une société qui se soucie des parents

L'Institut rêve d'une société « soucieuse des parents » en diffusant des informations, en examinant des plaintes, en évaluant la législation, en générant une jurisprudence et en formulant des recommandations politiques. De cette manière, il attire l'attention sur les lacunes de la législation et sur les infractions à la législation existante. Même si la route vers une société dans laquelle la parentalité pourra facilement et légitimement être combinée à une vie professionnelle passionnante est encore longue, le verbe « abandonner » ne fait pas partie de son vocabulaire.

Même si la route vers une société dans laquelle la parentalité pourra facilement et légitimement être combinée à une vie professionnelle passionnante est encore longue, le verbe « abandonner » ne fait pas partie de notre vocabulaire.

11 juin 2011 :
Loi modifiant la
législation relative
à la protection du
congé de paternité

28 juillet
2011 :
Loi relative
aux quotas



Jeanne Vercheval.
Un engagement
social et féministe



Femmes et hommes
en Belgique.
Statistiques et indica-
teurs de genre.
Deuxième édition.

6.

L'ÉCART SALARIAL : À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

En Belgique, les femmes gagnent encore en moyenne 8 % de moins que les hommes par heure. Sur base annuelle, donc en tenant compte du travail à temps partiel, cet écart grimpe à 21 %. L'écart salarial est un problème complexe, car de nombreux facteurs influencent les salaires des femmes et des hommes. Une partie de l'écart salarial s'explique par le grand nombre de femmes qui choisissent de travailler à temps partiel et gagnent donc moins par an, en moyenne, que leurs collègues masculins qui travaillent à temps plein. Par ailleurs, les femmes travaillent plus souvent dans le secteur des soins et dans l'enseignement, alors que les hommes occupent des fonctions techniques. Les secteurs « féminins », dans lesquels les femmes sont plus nombreuses, sont souvent sous-évalués et donc moins bien payés.

Une femme employée dans une entreprise depuis plusieurs années a pu un jour jeter un coup d'oeil sur la fiche de salaire de son collègue direct masculin. Même si le collègue en question avait fait des études moins poussées et travaillait depuis moins longtemps qu'elle, son salaire brut était plus élevé. Lorsqu'elle a soulevé cette question auprès du service RH, ce dernier a nié la situation et mentionné qu'elle n'avait pas le droit de consulter les renseignements personnels de son collègue. Elle s'est ensuite adressée à l'Institut. Avec le consentement de la femme, l'Institut a pris contact avec l'Inspection du Contrôle des Lois sociales pour mener une enquête. Cette enquête a montré qu'il n'y avait aucun élément objectif pour expliquer la différence de salaire. L'Institut a averti l'entreprise, mais celle-ci a refusé d'ajuster les échelles salariales. L'Institut a été, dès lors, contraint d'intenter une action en justice.

Bon nombre de facteurs influençant l'écart salarial sont la conséquence de stéréotypes et des rôles traditionnels associés aux genres. Depuis toutes

petites, les femmes sont orientées vers un rôle « soignant ». Cela a un impact sur le choix de leurs études et de leur profession, sur la répartition des tâches au sein du ménage, sur le choix de travailler à temps partiel et sur la perception des femmes sur le marché de l'emploi. La nette influence des stéréotypes de genre dans notre société rend la lutte contre les inégalités liées au genre,

telles que l'écart salarial, particulièrement difficile. En effet, les stéréotypes ne peuvent pas être effacés du jour au lendemain. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pense dès lors que l'approche de l'écart salarial nécessite différents types de mesures.



Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs



Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* au sein de l'administration fédérale belge

RAPPORT SUR L'ÉCART SALARIAL

Depuis 2007, l'Institut² publie chaque année un rapport sur l'écart salarial afin de suivre de près l'évolution de cet écart dans notre pays. La Belgique est l'un des rares pays de l'Union européenne à disposer d'un tel rapport détaillé.

LOI SUR L'ÉCART SALARIAL

L'écart salarial diminue de façon constante, mais cette évolution positive est très lente : au rythme actuel, il faudra plus de 100 ans pour que l'écart soit totalement comblé. Des initiatives spécifiques visant à réduire l'écart salarial demeurent donc nécessaires. Dans son rapport sur l'écart salarial, l'Institut formule des recommandations concrètes à l'attention de tous ceux qui ont un rôle à jouer dans ce domaine : pouvoirs publics, employeurs et travailleurs.

Ainsi, les recommandations de l'Institut en 2012 ont notamment conduit à l'adoption de la loi sur l'écart salarial. Avec cette loi, la Belgique fait à nouveau partie des précurseurs en Europe. Le problème de l'écart salarial est abordé à trois niveaux : au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

TASK FORCE

Une *task force* spécifique, initiée par l'Institut, suit l'exécution de la loi sur l'écart salarial et analyse les difficultés éventuelles. Cette *task force* garantit une collaboration étroite entre les différentes administrations impliquées dans la mise en œuvre de la loi sur l'écart salarial.

Au travers de sa *Base de données Entreprises gender friendly*, l'Institut présente de bonnes pratiques introduites avec succès dans des entreprises pour lutter contre l'écart salarial ou, plus généralement, pour élaborer une politique soucieuse du genre.

SENSIBILISATION ET INFORMATION

“ Le mouvement *zij-kant* est l'initiateur, en Belgique, de l'*Equal Pay Day*, c'est-à-dire le jour de l'année jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner autant que les hommes l'année précédente. Grâce au rapport annuel de l'Institut sur l'écart salarial, nous disposons toujours de nouveaux chiffres et d'analyses détaillées à propos des causes de l'écart salarial et de l'approche à adopter pour le combattre. Ce rapport a été suivi, en 2012, par la loi relative à l'écart salarial, qui s'attaque à l'inégalité salariale de manière structurelle. Il demeure important que l'Institut identifie et quantifie les inégalités de genre sur le lieu de travail. Parallèlement à cela, il faut continuer à accorder une attention particulière à la discrimination liée à la grossesse et à la maternité ainsi qu'à la discrimination des personnes transgenres et des femmes issues de l'immigration. ”

zij-kant, le mouvement féminin progressiste

Une étape importante dans la lutte contre l'écart salarial consiste à sensibiliser et à informer les différents acteurs sur le marché du travail. C'est pourquoi l'Institut donne régulièrement des formations et des présentations sur l'écart salarial. Les participants apprennent quelles sont les causes de l'écart salarial, comment la loi sur l'écart salarial fonctionne et quel rôle ils peuvent jouer concrètement dans la lutte contre cet écart entre les femmes et les hommes.

2 En collaboration avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique – Statistics Belgium du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

BRISONS
LE SILENCE
AVANT QU'IL NE
NOUS BRISE



Brisons le silence
(en 17 langues)

21 novembre 2011 : début du
procès relatif au crime
d'honneur commis sur Sadia
Sheikh

Au travers de sa Base de données Entreprises *gender friendly*, l'Institut présente des bonnes pratiques introduites avec succès dans des entreprises pour lutter contre l'écart salarial ou, plus généralement, pour élaborer une politique soucieuse du genre. Des organisations peuvent ainsi s'inspirer de ces exemples concrets pour se mettre elles-mêmes au travail. L'Institut organise par ailleurs des sessions de *networking* «Entreprises *gender friendly*». Au cours de ces séances, les entreprises peuvent échanger leurs expériences et acquérir de nouvelles idées. De cette manière, l'Institut soutient les organisations et les entreprises dans l'élaboration d'une politique soucieuse du genre. Les employeurs ou les syndicats qui se posent des questions spécifiques peuvent s'adresser à l'Institut pour obtenir des conseils, toujours sans engagement et sur base confidentielle.

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Depuis une quinzaine d'années, de plus en plus d'employeurs s'efforcent d'offrir les mêmes

chances aux femmes et aux hommes sur le marché du travail. Mais des problèmes se posent encore parfois. Toute personne se pensant victime de discrimination salariale peut, comme pour les autres formes de discrimination fondée sur le sexe, déposer plainte auprès de l'Institut.

Une discrimination salariale n'est pas toujours facile à prouver. C'est pourquoi l'Institut a conclu un protocole de coopération avec l'Inspection du Contrôle des Lois sociales en 2014. La collaboration entre l'Institut et les services d'inspection facilite la recherche et l'appréhension des discriminations liées au genre sur le marché du travail.

L'Institut intervient lorsque c'est nécessaire mais il met surtout l'accent sur les bonnes pratiques, sur l'échange d'expériences, sur la sensibilisation et l'information pour faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités en termes d'indépendance économique.

“ Ce matin, j'ai pris connaissance d'une bonne nouvelle : j'ai gagné le procès. Je tiens à exprimer mes sincères remerciements à l'Institut et à vous-même pour votre soutien et vos conseils. J'espère que mon histoire pourra servir d'exemple aux nombreuses femmes qui craignent de déposer plainte ou qui ne savent pas qu'elles ont le droit de réclamer justice. ”

E.A. (36 ans)

2012

Étude scientifique de phénomène sur les violences liées à l'honneur en Belgique

22 avril 2012 : Loi relative à l'écart salarial

31 mai 2012 : Arrêté royal visant à élargir le droit au congé parental

7.

LUTTER CONTRE LA VIOLENCE
ENTRE PARTENAIRES ET SEXU-
ELLE, UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ

De nombreuses personnes sont chaque jour confrontées à la violence, en tant que victime, auteur, témoin ou professionnel. Elle touche la société dans son ensemble et constitue un obstacle à la participation pleine et entière des femmes et des hommes à la vie en société dans tous ses aspects (économique, social, politique,...). Cette violence se manifeste sous différentes formes mais constitue toujours une atteinte à l'intégrité de la victime et une violation de ses droits fondamentaux. Les conséquences s'avèrent dramatiques sur le plan tant psychique, physique que social et sont souvent sous-estimées.

Pourquoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se préoccupe-t-il de cette problématique ? Parce qu'une dimension de genre est inhérente à

celle-ci. En effet, considérer une personne comme étant inférieure, en raison de son sexe, ou la mépriser, parce qu'elle ne correspond pas au rôle attendu des femmes ou des hommes dans notre société peut conduire à la violence basée sur le genre. La violence entre partenaires et la violence sexuelle en sont les exemples les plus courants.

De plus, le poids des traditions culturelles patriarcales et les stéréotypes de genre, profondément ancrés dans notre société, jouent un rôle capital dans l'apparition et la répétition des différentes formes de violences basées sur le genre. C'est pourquoi, l'Institut apparaît, depuis sa création et par son action, comme un observatoire et un expert in-

contournable de la lutte contre la violence basée sur le genre, considérant celle-ci comme un élément-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

“ Je souhaite m'attaquer à toutes les formes de violences entre partenaires et sexuelles. La lutte contre les violences sexuelles doit être prioritaire pour une société : les victimes ont le droit de bénéficier d'une aide adéquate et d'une assistance spécialisée pour surmonter le tort qui leur a été infligé. La création des Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles marque une nouvelle étape cruciale dans l'approche des violences sexuelles. Les victimes y recevront un soutien médical et psychologique, ainsi qu'une assistance juridique, et des éléments de preuve seront également prélevés. En tant que gouvernement, il nous incombe d'aider les victimes de violences sexuelles. C'est enfin chose faite aujourd'hui. ”

Zuhal Demir, Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances

2 juin 2012 : Arrêté royal introduisant une mesure d'action positive pour les agents de l'État

19 décembre 2012 : Loi introduisant deux nouveaux motifs de justification dans le domaine des biens et des services et des régimes complémentaires de sécurité sociale

COMMENT AGIR ?

Ce combat nécessite l'implication de nombreux acteurs. Depuis 2001, la Belgique concrétise sa politique en matière de violence liée au genre au moyen d'un plan d'action national (PAN). Ce dernier permet une approche concertée et coordonnée grâce à une approche pluridisciplinaire, de la sensibilisation, la formation des professionnels, la prévention de la violence, la protection des victimes, la prise en charge des victimes et des auteurs et la mise en application d'une législation et d'une politique criminelle efficaces.

Étant donné la nécessité de mettre en œuvre également une politique de lutte et de prévention des violences liées à l'honneur, des mariages forcés et des mutilations génitales féminines, qui sont autant d'autres formes de violences basées sur le genre, la Belgique a intégré ces problématiques dans le PAN depuis 2010 en impliquant l'ensemble des acteurs concernés. De plus, depuis 2015, un accent particulier est mis sur la violence sexuelle.

Depuis sa création, l'Institut est responsable du suivi, de la coordination et de l'évaluation des PAN successifs, notamment grâce à l'aide d'un groupe interdépartemental et d'un groupe d'experts. Le premier se compose de représentants des administrations des autorités fédérales, communautaires et régionales concernées par la problématique. Le second réunit des professionnels de terrain, des représentants de la société civile et des experts universitaires. Ces deux réseaux analysent les actions menées et émettent des recommandations sur la mise en œuvre des PAN.

De plus, en tant qu'observatoire de la violence basée sur le genre, l'Institut recueille, analyse et diffuse des informations qualitatives et quantitatives, élabore des actions de sensibilisation et de prévention à destination des victimes, des auteurs, des témoins ou des

“ L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes joue un rôle-clé dans le soutien au mouvement associatif féminin. Son maintien est indispensable à la progression des bonnes pratiques et à la lutte contre les stéréotypes sexués dans la société. C'est indispensable de pouvoir s'adresser à un organisme tel que l'Institut qui a, par sa position centrale et coordinatrice, une vue d'ensemble des problèmes qui peuvent se manifester différemment selon les difficultés rencontrées par les associations. L'Institut peut aussi faire le lien entre les projets pragmatiques, pratiques, sur le terrain, et ceux qui visent à changer les mentalités en diffusant une réelle culture des relations de genre, tant historiques, sociologiques, politiques qu'économiques. Il est fondamental qu'il poursuive à l'avenir ses différentes missions, à la fois comme lieu de concertation avec les associations de terrain, et les projets scientifiques, mais aussi qu'il demeure l'interlocuteur privilégié des institutions internationales pour la Belgique. ”

Carhif, Centre d'Archives et de Recherches pour l'Histoire des Femmes

professionnels susceptibles d'être confrontés à la problématique et, enfin, accompagne le lancement de projets-pilotes innovants.

La violence entre partenaires constitue la forme de violence basée sur le genre la plus courante en Belgique : un couple sur 8 est concerné.

FOCUS SUR LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

La violence entre partenaires constitue la forme de violence basée sur le genre la plus courante en Belgique : un couple sur 8 est concerné. Elle existe dans toutes les couches sociales. Elle est présente dans toutes les cultures et concerne les couples, mariés ou non, hétérosexuels ou homosexuels, qu'ils cohabitent ou non. La durée de la relation importe peu, la violence étant susceptible de se manifester dès les premiers temps, et de se poursuivre, voire même de commencer, après une séparation. La violence entre partenaires est souvent assimilée à l'image d'une femme battue par son conjoint, cherchant à dissimuler son œil au beurre noir derrière de fausses raisons et des lunettes de soleil. Cela existe, mais ce n'est qu'une représentation partielle de la réalité.

2013



Violence liée à l'honneur : comment y faire face en tant que professionnel



Femmes au sommet en Belgique, deuxième édition

Lancement, en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande, du site internet
« www.violenceentrepartenaires.be »

Les violences entre partenaires constituent un ensemble de comportements, d'actes, d'attitudes, de l'un des partenaires ou ex-partenaires, qui visent à contrôler et dominer l'autre. En effet, les violences dans les relations intimes sont, le plus souvent, la manifestation des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes encore à l'œuvre dans notre société. Elles comprennent les agressions et les menaces, mais aussi les contraintes verbales, physiques, sexuelles, économiques, répétées ou amenées à se répéter portant atteinte à l'intégrité de l'autre et même à son intégration socioprofessionnelle. Les violences entre partenaires se différencient de la simple « dispute de ménage ». Dans un conflit ordinaire, l'agressivité est l'un des moyens d'exprimer les désaccords. Si elle peut se traduire par de la violence, elle se distingue des violences entre partenaires tant par son origine que par ses conséquences : aucun des partenaires ne cherche à obtenir que l'autre se soumette totalement à ses désirs et la peur de l'agresseur n'est pas présente. Et c'est un tort de penser que ces violences affectent uniquement la victime. Elles peuvent avoir des répercussions directes ou indirectes sur d'autres membres de la famille, et en particulier sur les enfants, que ceux-ci soient exposés aux actes de violence ou qu'ils soient utilisés comme un moyen pour atteindre l'autre.

Le terme de « femmes battues » couramment utilisé ne rend donc pas compte de la totalité des violences entre partenaires. Les pressions psychologiques y sont prépondérantes : la violence verbale est de loin la plus fréquente (41,5%), suivie par les intimidations (22%), et ensuite les coups (15%).

Les résultats démontrent que les femmes sont plus souvent victimes des formes les plus graves et les plus fréquentes : elles sont plus souvent blessées physiquement que les hommes, 15,7% des femmes alors que ce n'est le cas que pour 1,1% d'hommes, et subissent davantage de conséquences psychologiques.

Par contre, les hommes sont principalement victimes de violences psychologiques. Ce sont également les femmes qui sont le plus souvent enfermées ou mises à la porte (5,9%, contre 2,7% pour les hommes).

LA VIOLENCE SEXUELLE EN LIGNE DE MIRE

La violence sexuelle constitue elle aussi un grave problème de société. S'il reste difficile de mesurer l'ampleur exacte de la problématique, les chiffres officiels en la matière sont très élevés. Les conséquences pour les victimes sont considérables sur le plan physique, psychologique, médical et social. Ces violences marquent cruellement la vie de chaque victime car à travers leurs répercussions, c'est une violence continue qui s'exprime. À nouveau, les violences sexuelles touchent surtout les femmes (5,6%, contre 0,8% d'hommes), 13% des femmes déclarent avoir été victimes de violence sexuelle depuis l'âge de 15 ans et 14% avant l'âge de 15 ans, quel que soit l'auteur. Les hommes constituent la grande majorité des auteurs, près de 95%.

13% des femmes déclarent avoir été victimes de violence sexuelle depuis l'âge de 15 ans et 14% avant l'âge de 15 ans, quel que soit l'auteur.

Sur base de ses nombreuses consultations avec la société civile et des acteurs de terrain, l'Institut a élaboré un rapport contenant 85 recommandations visant à lutter contre la violence sexuelle. Ces recommandations portaient par exemple sur la nécessité d'encourager les victimes de violences sexuelles à porter plainte afin de leur permettre de mettre des mots sur le traumatisme subi et de bénéficier d'une première écoute, d'un accompagnement et d'une orientation vers les services appropriés. Ce rapport a fait de la lutte contre la violence sexuelle une priorité en Belgique.

“ Je tiens à vous remercier sincèrement pour le temps que l'Institut a pris pour examiner et traiter mon dossier. Je suis très heureux que vous m'écoutez. ”

C.W. (45 ans)

Recueil « Lacunes et recommandations en matière d'approche de la violence sexuelle »



Marijke Van Hemeldonck, socialiste et féministe



Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination

8.

LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE EN BELGIQUE

D'autres formes de violences basées sur le genre, telles que les violences liées à l'honneur, les mariages forcés ou les mutilations génitales féminines, portent atteinte aux droits fondamentaux des individus et, plus particulièrement, à l'intégrité physique et psychologique des femmes et jeunes filles. Ces violences sont fondées sur des traditions et des cultures patriarcales et ne s'expliquent pas par des caractéristiques raciales, ethniques ou religieuses spécifiques. Contrairement aux idées préconçues, elles ne sont ni liées à une communauté ni à l'un ou l'autre pays en tant que tel. Elles se produisent également en Belgique et doivent être appréhendées avec prudence en raison du danger de stigmatisation. Stigmatisation d'autant plus grave qu'elle conduit à un renforcement des stéréotypes à l'égard des communautés étrangères vivant en Belgique, qui peut mener à des discriminations vis-à-vis d'une religion ou d'une communauté.

Les **violences liées à l'honneur** sont considérées sur le plan belge comme une violation flagrante des droits humains et des libertés fondamentales, notamment le droit à la vie et le droit de ne pas être soumis à des tortures ou à des mauvais traitements. Elles sont commises, là aussi, principalement à l'égard des femmes et se fondent sur des traditions injustes où la violence et la

L'affaire Sadia Sheikh, du nom de cette jeune fille d'origine pakistanaise assassinée par son frère le 22 octobre 2007 parce qu'elle refusait d'épouser le jeune homme choisi par sa famille, est un exemple dramatique de crime d'honneur qui avait marqué les esprits. L'Institut s'était constitué partie civile dans ce dossier afin de mettre en lumière la dimension de genre liée à cette problématique. Il était capital que le frère de Sadia, mais aussi ses parents et sa sœur, soient condamnés comme auteur et co-auteurs, et que soit reconnu que Sadia avait été assassinée parce qu'elle était une femme. C'est la première fois qu'un crime d'honneur était jugé en Belgique et que le critère du sexe fut reconnu comme circonstance aggravante. C'est également la première fois qu'une tentative de mariage forcé a été sanctionnée.

menace permettent d'établir une hiérarchie et d'asseoir la domination de certains membres de la famille sur les autres membres. Les filles et les femmes se comporteraient par exemple de façon indigne lorsqu'elles passent du temps avec des garçons ou des hommes, lorsqu'elles sont amoureuses d'une personne qui n'a pas été choisie par la famille, lorsqu'elles commettent un adultère. Le contrôle des hommes s'exerce donc sur le corps des femmes et sur leur comportement. Parfois, le fait même d'être soupçonnée (à tort) suffit à salir l'honneur de la famille ou de la communauté. La violence liée à l'honneur peut également toucher les hommes lorsqu'ils ne répondent pas au rôle social que la société attend d'eux.

Cette forme de violence basée sur le genre est décidée et utilisée par la famille ou la communauté dans le but de restaurer le prétendu honneur. Concrètement, la personne est contrôlée, elle est maltraitée, battue, elle reçoit des coups de pied, on lui tire les cheveux, on la pousse contre le mur, on la viole,... C'est un ensemble de formes de violences tant légères que graves qui comporte un risque d'escalade. Dans sa forme la plus extrême, la violence liée à l'honneur mène au crime d'honneur. La victime est assassinée ou poussée à se suicider. C'est un phénomène rare mais qui survient également en Belgique.

La problématique des **mariages forcés** doit aussi être appréhendée avec prudence en raison du danger de stigmatisation puisqu'elle n'est pas caractéristique d'un groupe ethnique, racial ou religieux spécifique. C'est une problématique liée à des phénomènes culturels. En effet, il arrive également, dans nos sociétés, que des parents essaient d'influencer le choix de leur enfant, encore aujourd'hui. Le mariage forcé se définit, sur le plan légal, comme l'union de deux personnes dont l'une au moins n'a pas donné son libre et plein consentement au mariage. Il s'agit donc de mariages contractés sous la contrainte physique et morale. La contrainte morale est bien plus subtile et difficile à détecter. Les hommes peuvent également être victimes de mariages forcés mais les conséquences d'un mariage forcé pour un homme ne sont pas du même ordre de gravité

dans la mesure où il n'est pas exposé aux mêmes violences qu'une femme.

La Belgique a choisi d'accorder une attention toute particulière à la prévention. Ainsi des programmes de sensibilisation et d'éducation visant en particulier les jeunes filles et garçons sont organisés, surtout en milieu scolaire. De plus, l'Institut a soutenu la réalisation de divers outils permettant d'expliquer aux jeunes comment éviter un mariage forcé et ce qu'il convient de faire s'ils se retrouvent dans cette situation, mais aussi d'aider les professionnels dans la prévention des mariages forcés via des guides, des programmes de sensibilisation et des formations.

Les **mutilations génitales féminines** sont des interventions aboutissant à une ablation partielle ou totale des organes génitaux externes de la femme et/ou tout autre lésion des organes génitaux féminins pratiquées à des fins non thérapeutiques. Si au moins 200 millions de filles et de femmes en vie aujourd'hui ont subi des mutilations génitales dans le monde, en Belgique aussi, le risque existe au sein des communautés originaires des pays où l'excision est pratiquée. Selon une récente étude, au 31 décembre 2012, 48 092 femmes et filles dont la nationalité (d'origine ou actuelle) est celle d'un pays où se pratique l'excision vivaient en Belgique. Parmi ces filles et femmes, 13 112 sont « très probablement déjà excisées » et 4 084 sont « potentiellement à risque d'excision ». Depuis sa création, l'Institut a entrepris de nombreuses ini-

“ Les femmes issues de l'immigration ne sont souvent pas présentes sur le marché du travail, ou se trouvent en position de faiblesse lorsqu'elles y entrent. Elles sont également plus exposées aux risques de pratiques traditionnelles néfastes, telles que les mutilations génitales et les mariages forcés. Elles forment par conséquent un groupe vulnérable au sein d'une partie déjà vulnérable de la population. ”

Zuhal Demir, Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances

tatives, systématiquement en collaboration avec les associations spécialisées et les acteurs de terrains, qu'ils soient médicaux, sociaux, policiers, judiciaires ou en charge des politiques d'asile et de migration.

Les conséquences immédiates et à long terme pour ces jeunes filles sont considérables, tant sur le plan physique et sexuel que psychologique, et en dépit des justifications sociologiques, médicales, religieuses, culturelles, psychosexuelles, esthétiques, rien ni personne ne peut justifier le recours à une telle pratique. Il est très difficile de lutter contre ce type de violence car elle est commise au sein de la structure familiale, alors que cette dernière est censée apporter soutien, sécurité et affection. Elle est, le plus souvent, perpétrée par des femmes sur des femmes, par des grands-mères et des mères sur leurs filles. Elle s'opère dans un contexte déterminé par les traditions et la domination des hommes sur les femmes. Les intervenants sociaux et du monde médical sont en première ligne, en contact direct avec les victimes et leur famille, et ont dès lors un rôle prépondérant à jouer pour lutter contre ce type de violence.

LE SILENCE, L'AUTRE FLÉAU DE LA VIOLENCE

Outre ces effets dramatiques sur les victimes, la violence basée sur le genre entraîne des coûts directs et indirects pour la société : pour les employeurs, le secteur public en matière de santé, la police et la justice mais aussi une perte de revenus et de productivité. Pourquoi dès lors éprouve-t-on tant de difficultés à lutter contre cette problématique ?

Les études menées par l'Institut ont permis de constater une différence entre le nombre de victimes répertoriées par les services de police et d'urgence et le nombre de victimes réelles. Ce nombre est communément appelé « *Dark number* ». Un grand nombre de victimes ne porte pas plainte et refuse même dans la plupart des cas d'en parler. Et les hommes évoquent encore moins facilement que les femmes leurs expériences. Or, pour s'en sortir, il faut réagir, d'où la nécessité de sensibiliser encore et encore.

La violence basée sur le genre est un problème sociétal majeur qui requiert une responsabilité collective, le devoir de mettre tout en œuvre pour prévenir ces violences et porter assistance aux personnes qui en sont malheureusement, douloureusement, victimes. Il faut briser les tabous. La violence basée sur le genre n'est pas un problème qui affecte la seule sphère privée ; elle menace chaque jour les droits fondamentaux de milliers de personnes. Les pouvoirs publics ont pour obligation de prendre des mesures appropriées et d'inciter les différents acteurs à agir. Et il en va de la responsabilité de chacun, à son échelle, d'y mettre un terme. Briser le silence, c'est sauver des vies.

La violence basée sur le genre n'est pas un problème qui affecte la seule sphère privée ; elle menace chaque jour les droits fondamentaux de milliers de personnes.

“ Je tiens à vous remercier sincèrement, vous et votre personnel, pour tous vos efforts. Après l'impact moral de ma démission, c'est un plaisir de constater que des personnes comme vous s'emploient inconditionnellement à défendre mes propres intérêts et ceux des autres mères. Je vous en remercie. ”

F.V.C (31 ans)

2014

Convention avec Actiris

8 mai 2014 : Loi relative à la transmission du nom

22 mai 2014 : Loi modifiant la Loi-Genre et interdisant la discrimination fondée sur le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre

9.

GENDER MAINSTREAMING : LA DIMENSION DU GENRE DANS LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT

GENDER MAINSTREAMING

En Belgique, le *gender mainstreaming* n'est pas un engagement informel, mais bien une obligation légale pour toutes les administrations fédérales et tous les membres du gouvernement. L'objectif de la loi sur le *gender mainstreaming*, adoptée le 12 janvier 2007, est de faire en sorte que le contenu des politiques publiques intègre la dimension du genre. Cela signifie que dans chaque phase de la politique, c'est-à-dire de l'élaboration à l'évaluation en passant par l'exécution, il y a lieu de tenir compte de la situation éventuellement différente des femmes et des hommes.

“ Je vous envoie ce mail maintenant que le procès est terminé. Je tiens à remercier chaleureusement tous les membres de l'Institut pour le bon déroulement et, surtout, l'issue positive. ”

J.V.H. (28 ans)

Afin de mettre cette loi en pratique, il convient d'expliquer le processus de *gender mainstreaming* aux fonctionnaires compétents. L'Institut a entamé cette mission en 2008 avec un cycle de séminaires sur le *gender mainstreaming* composé d'un symposium et de quatre colloques, pour environ quatre cents participants. Ce cycle a été ponctué de diverses publications dans lesquelles l'Institut explique comment la conscientisation du genre peut contribuer à une plus grande égalité au sein de la société et à améliorer la qualité de la prestation de services.

QU'EST-CE QUE LE GENDER MAINSTREAMING ?

Le *gender mainstreaming* est une stratégie ayant pour but de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce, en tenant compte de la dimension de genre de manière transversale. En d'autres termes, les différentes réalités sociales, économiques et culturelles des femmes et des hommes sont analysées et traduites en mesures gouvernementales. En appliquant cette tactique dans toutes les phases (de la conception à l'exécution), dans tous les domaines et à tous les ni-

veaux, l'objectif est d'analyser et de limiter les éventuelles inégalités ou, à tout le moins, d'éviter que de nouvelles inégalités apparaissent.

Le *gender mainstreaming* repose sur des instruments politiques comme les analyses de genre, les statistiques ventilées par sexe et les indicateurs de genre, permettant de mettre en lumière des problèmes liés au genre et de mener ainsi une politique plus inclusive, voire de changer les habitudes au travers d'une politique plus diversifiée.

En ne considérant pas la population comme un groupe homogène et en tenant compte des besoins et des attentes des différents citoyens, on aboutit à une politique de meilleure qualité pour tous. Par exemple, dans le cadre des mesures politiques, il est important de tenir compte du fait que les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes et sont plus souvent victimes de violences intrafamiliales et sexuelles ou que les garçons et les hommes sont plus souvent victimes d'accidents de la route mortels et commettent plus de suicides.

“ L’Institut a évidemment joué un rôle essentiel dans l’élaboration de la loi *gender mainstreaming* qui est entrée en vigueur sous ma tutelle. Cette loi est une loi ambitieuse qui oblige le gouvernement à intégrer la dimension de genre dans l’ensemble de ses politiques, mesures, préparations budgétaires et actions. L’objectif est que toutes les actions gouvernementales tiennent compte des éventuelles différences dans la situation des femmes et des hommes, et contribuent ainsi à une égalité plus effective. Dans l’avenir, l’Institut peut nous rappeler avec constance ce qu’il reste à accomplir et prévenir tout retour en arrière tant il est vrai qu’en matière d’égalité rien n’est jamais acquis. ”

Christian Dupont, ancien ministre de l'Intégration sociale et initiateur de la loi *gender mainstreaming*

de la loi sur le *gender mainstreaming*, est le forum par excellence servant à examiner toutes ces questions. L'Institut assure la présidence et le secrétariat de ce groupe qui réunit des représentants des cellules politiques fédérales, des fonctionnaires et des représentants de l'Institut. Le groupe a pour principaux objectifs d'encourager la collaboration entre tous les acteurs politiques fédéraux, de diffuser des informations et de bonnes pratiques et d'approuver des plans et des rapports.

En dépit de toutes ces bonnes intentions, les décideurs politiques manquent encore souvent de connaissances en la matière. Par exemple, l'objectif du *gender mainstreaming* n'est pas d'aplanir les différences

entre les femmes et les hommes ou de prendre des mesures spécifiques en faveur des femmes. De plus, les gens ne remarquent souvent pas les différences de situation entre divers groupes. Pour ces raisons, l'Institut a jugé nécessaire d'investir d'une part dans une formation visant à sensibiliser les décideurs et les responsables politiques à la dimension de genre et d'autre part dans du matériel de soutien supplémentaire.

SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT

L'Institut accompagne et soutient la mise en application de la loi sur le *gender mainstreaming*. Il prépare les textes législatifs et politiques nécessaires, tels que les arrêtés d'exécution de la loi ou le plan fédéral *gender mainstreaming*, développe des méthodologies comme celle relative au *gender budgeting* et le test genre et coordonne l'établissement des rapports prévus par la loi. Le Groupe interdépartemental de coordination, qui pilote l'exécution

Comprendre la dimension de genre nécessite de disposer de chiffres clairs et détaillés. Afin de connaître l'impact d'une réforme du marché du travail, il est par exemple utile de savoir combien de femmes et d'hommes travaillent à temps partiel, prennent des congés parentaux, prestent des heures supplémentaires... Par exemple, si l'on ne connaît pas le nombre de victimes mortelles féminines et masculines d'accidents de la route, il est impossible de mener une politique ciblée en la matière. Dans ce sens, les statistiques servent

2015

Plan d'Action National de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre



Mariage forcé : guide à l'usage des professionnels, en collaboration avec le Réseau Mariage et migration

2016

Protocole de collaboration avec la région de Bruxelles-Capitale

“ Dans le domaine du *gender mainstreaming* en particulier, l'Institut a fait de grands progrès, notamment grâce au « Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* » et à l'implémentation de la loi *gender mainstreaming* de 2007. L'Institut assure également le suivi des politiques européennes et internationales au-delà des frontières nationales. Il est très important que l'Institut continue à recevoir les moyens lui permettant d'augmenter sa visibilité et celle du traitement des plaintes des victimes de discrimination. ”

Vrouwenraad, organisation-couple qui regroupe les associations de défense de l'égalité des femmes et des hommes

d'outils pour imposer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'Institut a déjà publié deux éditions de l'ouvrage intitulé « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre ». Il a également fait réaliser, en 2012, un inventaire et une analyse des informations spécifiques au genre et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge.

En 2010 était publié le « Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge ». Ce manuel général explique ce qu'est le *gender mainstreaming* et donne une multitude d'exemples et de conseils utiles pour appliquer ce principe dans la pratique. Cette publication a été suivie en 2011 par le « Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* au sein de l'administration fédérale belge » qui fournit des explications et présente des exemples d'application du *gender budgeting* au niveau fédéral.

Un manuel et une check-list pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides ont été publiés en 2016. On y explique comment les institutions publiques peuvent veiller à ce que l'on tienne compte, lors de l'attribution de subsides, des différences éventuelles entre les femmes et les hommes.

Au fil des années, l'Institut a donc essayé d'élaborer le plus concrètement possible la stratégie du *gender mainstreaming*, qui est loin d'être évidente pour le contexte fédéral belge, et a tenté de l'expliquer le plus pratiquement possible. À cette fin, l'Institut a notamment formulé des propositions politiques, élaboré des méthodologies, fourni des outils et développé du matériel d'information, dans le but ultime de créer une société plus équitable.

“ Merci pour cette réponse et ces conseils détaillés. J'aimerais vous remercier, vous et votre équipe, pour l'aide apportée au cours des derniers mois. ”

A.M. (48 ans)



Lancement de la campagne de sensibilisation « Et toi t'es casé-e ? » contre l'homophobie et la transphobie



Migrant(e) et victime de violences conjugales. Quels sont mes droits ?, en collaboration avec le CIRÉ

10.

PERSONNE TRANSGENRE: COMMENT CONTRIBUER À LA TOLÉRANCE ET BANNIR LES DISCRIMINATIONS

Chaque couple attendant un enfant est impatient d'entendre le médecin dire « C'est un garçon » ou « C'est une fille ». Déterminer le sexe d'un enfant est tout de même facile, non ? Le garçon deviendra un homme et la fille deviendra une femme. On ne peut pas faire machine arrière. Malheureusement, ce n'est pas si simple pour tout le monde. Il arrive qu'un homme se rende compte, lorsqu'il se regarde dans le miroir, qu'il préférerait voir le reflet d'une femme, et qu'une femme préférerait être un homme. Parfois, une personne ne se sent pas du tout homme ou femme, mais simplement les deux, ou simplement elle-même.

TRANSPHOBIE

Depuis la fin des années quatre-vingts, la politique en matière d'égalité des chances s'est étendue sous l'impulsion européenne, avec une certaine attention pour les diverses problématiques auxquelles les personnes transgenres peuvent être confrontées. L'Institut considère la protection des personnes transgenres comme un volet essentiel de sa mission.

“ Pour le mouvement lesbigay et transgenre flamand, l'existence d'un Institut indépendant qui aborde également les questions transgenres, est indispensable. Les personnes victimes de discrimination en raison de leur genre, de leur identité de genre ou de leur expression de genre peuvent s'adresser à l'Institut. L'Institut apporte sa contribution en initiant des recherches susceptibles de révéler des inégalités, en interrogeant les personnes transgenres sur des sujets tels que les assurances et formulant des avis à propos des politiques. Les mécanismes structurels de genre que l'Institut rend visibles sont les mêmes que ceux qui mènent les personnes lesbigays et trans à être confrontées à l'invisibilité, à la phobie lesbigay et trans, au sexisme, à la discrimination et à la violence. Il faut cependant disposer de davantage de matériel et d'informations scientifiques sur les obstacles rencontrés dans les différents aspects de la vie des personnes lesbigays et trans, non binaires et intersexes. La pensée intersectionnelle constitue une condition afin de pouvoir mener une politique inclusive et adopter des points de vue représentant chaque citoyen-ne au carrefour de tous les aspects identitaires. ”

Çavaria, l'organisation-coupole des associations lesbigays et transgenres flamandes et bruxelloises

Ratification de la
Convention d'Istanbul

Nomination de l'Institut
comme organisme de
coordination officiel de la
Convention d'Istanbul

Lancement de l'outil
d'évaluation des risques
de violence entre
partenaires

Protocole de collaboration
avec la Communauté
germanophone

“ Je tiens à remercier l'Institut pour ses campagnes et publications sur la thématique transgenre. La plupart des gens ne connaissent pas le concept de « transidentité » ou ne le comprennent pas correctement. Cette ignorance est à l'origine de discriminations ou même de crimes haineux. Je suis convaincue que chacun-e doit être informé-e de ce que cela signifie d'être trans, des éventuelles agressions auxquelles les personnes transgenres peuvent être confrontées et des conséquences négatives que ces discriminations quotidiennes peuvent avoir. Disposer de ces informations peut se révéler utile pour tout le monde. ”

L.C. (48 ans)

Dès 2009, l'Institut a étudié le quotidien des transgenres en Belgique. Cette enquête a révélé que de nombreuses personnes transgenres étaient sans emploi et que les (tentatives de) suicides étaient fréquent(e)s dans cette frange de la population. Il était nécessaire de mener des actions. Sur la base de ces résultats, l'Institut a donc formulé une série de recommandations concrètes visant à améliorer le cadre légal et la réalité quotidienne des personnes transgenres. À la demande du gouvernement, l'Institut a ensuite coordonné l'élaboration du premier plan d'action interfédéral de lutte contre les discriminations homophobes et transphobes.

ÊTRE QUI ON EST

Il semble évident que lorsque des personnes s'identifient totalement à un genre bien déterminé, elles aimeraient voir apparaître sur leur carte d'identité ce petit « H » ou ce petit « F » qui leur convient si bien. Avant 2007, les personnes transgenres désireuses de changer de sexe aux yeux de la loi devaient pour cela se rendre au tribunal. En 2007, la loi relative à la transsexualité a simplifié la procédure administrative liée au changement de sexe officiel. À l'époque, le changement de prénom est également devenu un droit et non plus une faveur.

Le changement de prénom et de sexe sur l'acte de naissance et les documents d'identité reste toutefois soumis à des conditions médicales strictes. L'étude de 2009 a révélé qu'il s'agissait d'un point sensible. En effet, cela menait à des situations discriminatoires dans lesquelles une

personne portant un prénom féminin et figurant sur la liste d'attente pour subir les traitements médicaux nécessaires était constamment appelée « monsieur » sur les documents officiels. De plus, il y a toujours eu des personnes transgenres qui ne pouvaient ou ne voulaient pas subir d'opérations invasives. Ces personnes restaient sur le carreau.

Sur la base des plaintes reçues par l'Institut à ce sujet et des consultations organisées avec la société civile, l'Institut a rédigé un texte de vision dans lequel il formule des recommandations au sujet de cette problématique.

La délivrance est survenue en 2017, avec l'adoption d'une nouvelle loi autorisant à changer de sexe juridique sans intervention médicale. Cette loi permet essentiellement aux personnes transgenres d'être qui elles veulent aussi sur le plan juridique et d'en décider elles-mêmes.

DISCRIMINATIONS DES PERSONNES TRANSGENRES

Depuis 2007, la Loi Genre interdit explicitement toute forme de discrimination fondée sur le changement de sexe. En 2014, les discriminations fondées sur l'identité de genre et l'expression de genre ont également été prosrites. Depuis lors, l'Institut reçoit chaque année de plus en plus de notifications de personnes transgenres confrontées à des inégalités de traitement sur le lieu de travail, dans le cadre de l'accès à des biens et services ou de l'accès à des soins médicaux et au bien-être.

25 décembre 2016 :
modification de la Loi
relative à la trans-
mission du nom



Genre et emploi de temps.
Deuxième Édition



Manuel pour l'intégration
de la dimension de genre
dans les procédures
d'octroi de subsides

Dans le contexte des soins médicaux, il s'agit souvent de discriminations dans le domaine des assurances. Ainsi, une femme transgenre souhaitait souscrire une assurance hospitalisation par le biais de son employeur. La compagnie d'assurance n'acceptait de le faire que si la femme signait une clause excluant de la police tout ce qui était lié à sa situation transgenre. L'assureur aurait ainsi eu la possibilité de refuser le remboursement de toutes sortes de coûts. D'autres personnes transgenres ont vécu des problèmes similaires. Elles étaient par exemple obligées d'accepter des exclusions ou de payer des suppléments de primes et se heurtaient au refus de leur assureur de rembourser les coûts des traitements médicaux.

L'Institut est compétent pour assister les victimes et pour ester en justice lorsque des personnes transgenres sont discriminées en raison de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur changement de genre. Il a donc intenté une action en justice avec la femme transgenre qui était discriminée par son assureur. Le tribunal a finalement estimé que les clauses d'exclusion directement liées au changement de sexe d'une personne étaient discriminatoires et donc inadmissibles.

INFORMATION ET SENSIBILISATION

Après cette affaire en justice, l'Institut a publié un dépliant contenant des conseils pour mieux informer les personnes transgenres au sujet de leurs droits lorsqu'elles souscrivent une assurance ou lorsqu'elles demandent un remboursement à un assureur.

Afin de toucher le plus possible de personnes transgenres et de les informer de leurs droits, l'Institut a également publié des brochures traitant d'autres thèmes, comme un guide pour les travailleurs, les employeurs et les syndicats sur les droits des transgenres sur le lieu de travail. De cette manière, l'Institut entend contribuer à la prévention des discriminations et à la lutte contre les préjugés dont les transgenres sont victimes au quotidien. Bien entendu, l'Institut agit le plus possible en concertation avec des organisations qui soutiennent et informent les personnes transgenres, Çavaria et Genres Pluriels.

Personnes transgenres: personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre ne correspond(ent) pas au sexe de naissance et aux attentes qui s'y rapportent.

Identité de genre: la façon dont une personne vit et qualifie son genre.

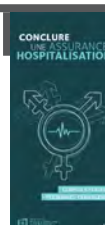
Expression de genre: la façon dont une personne exprime son identité de genre dans son apparence et son comportement.



Lutter contre le sexisme : un enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes



Guide d'accompagnement pour les personnes trans au travail



Conclure une assurance hospitalisation. Conseils pour les personnes transgenres

11.

RECHERCHE :
ALLIÉS MASCULINS

« Nous ne devrions pas avoir peur du mot féminisme », a déclaré le Premier Ministre canadien Justin Trudeau lors du Forum économique mondial de 2016, à l'occasion d'un débat sur l'égalité de genre, « hommes et femmes devraient toujours l'employer pour se décrire. »

Justin Trudeau a montré l'exemple en composant un cabinet ministériel qui brillait par son égalité de genre et sa diversité. Quinze hommes, quinze femmes. Oui, il l'admet, il a fallu faire des efforts pour convaincre certaines femmes d'accepter ce poste. Cela a conforté Trudeau dans son idée que les hommes ont un rôle important à jouer dans la lutte pour les droits des femmes. L'importance du soutien des hommes pour atteindre l'égalité de genre est une évidence. Et tout porte à croire que chacun a à y gagner.

En effet, les recherches montrent qu'une société égalitaire sur le plan du genre serait profitable tant aux femmes qu'aux hommes. En Belgique et à l'étranger, il a, par exemple, été observé que les entreprises dont le conseil d'administration était caractérisé par une représentation équilibrée des

femmes et des hommes présentaient de meilleurs résultats, une créativité accrue et un bien-être au travail des salariés plus important qu'auparavant.

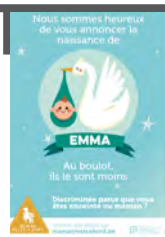
PAS DE « ZERO SUM GAME », MAIS UNE SITUATION WIN-WIN

Mais comment convaincre les hommes de se battre pour l'égalité ? Le féminisme a longtemps été perçu comme une affaire de femmes. Les mouvements féministes luttent pour que les femmes aient le droit de disposer de leur corps et acquièrent des droits égaux à ceux des hommes. La question du genre a longtemps été une affaire de femmes, les hommes restant à l'arrière-plan.

Certains détracteurs du féminisme prétendent qu'il a pour but d'accorder moins de droits aux hommes, ou de limiter le rôle habituellement aux hommes dans la sphère publique. En ce sens, certains hommes considèrent les femmes comme des concurrentes. Ils ont le sentiment que l'égalité de genre mènera à un « zero sum game » : ce que les femmes « gagnent », les hommes le

2017

Journée d'étude sur l'impact de la violence entre partenaires sur l'environnement de travail, en collaboration avec les trois syndicats belges



Lancement de la campagne « Maman reste à bord ! » contre la discrimination liée à la grossesse ou la maternité

« perdent ». Or, il n'en est rien. Mais ce réflexe défensif continuera à exister tant que les hommes ne sauront pas clairement ce qu'ils ont à gagner dans l'égalité de genre.

Par ailleurs, bien souvent, les hommes répondent à une norme implicite, dont ils n'ont pas nécessairement conscience. Ils reproduisent des schémas patriarcaux par habitude ou conventions sociales. Ce qui implique également qu'ils sont peu réceptifs aux obstacles auxquels les femmes sont confrontées en permanence, des obstacles qui limitent les possibilités des femmes. C'est pourquoi, dans la pratique, les hommes sont souvent des spectateurs passifs de la lutte pour l'égalité de genre.

Formellement, l'égalité a progressé, et la discrimination fondée sur le sexe est explicitement interdite en Belgique. Mais dans les faits, les stéréotypes de genre, les inégalités de traitements et les discriminations fondées sur le sexe sont monnaie courante. Et reconnaître que les hommes en sont également victimes participe à lutter contre ces comportements et à faire évoluer les mentalités. Ainsi, en 2014, une agence immobilière a été condamnée pour discrimination fondée sur le sexe après avoir refusé un logement à un étudiant ; elle a dû payer une indemnisation pour préjudice matériel en faveur du plaignant. L'Institut avait été interpellé, le propriétaire souhaitant louer son bien uniquement à des femmes.

La situation change peu à peu. Le fait que les femmes assument d'autres rôles a des conséquences positives pour les hommes. En effet, de plus en plus d'hommes profitent aussi de la liberté propagée par le mouvement féministe : de nombreux hommes souffrent par exemple de la culture macho, des stéréotypes qui leur sont aussi attribués, et des rôles qu'ils sont obligés de jouer. Dans la pratique, les hommes sont eux aussi limités dans leurs possibilités en raison des stéréotypes de genre.

À l'instar d'un candidat masculin qui, après avoir postulé à une offre d'emploi pour un poste « d'assistante administrative » dont toutes les spécifications requises étaient libellées au féminin (par exemple, « vous êtes très rigoureuse, organisée et débrouillarde »), avait vu sa candidature rejetée

“ La plus-value de l'Institut réside dans la thématisation de l'inégalité de manière scientifique et juridiquement fondée. L'Institut a réussi à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour politique et à mobiliser régulièrement l'opinion publique. Le fait d'impliquer également les hommes constitue un défi. Le genre est trop souvent réduit à la position inégale des femmes. Il est important de démanteler la position dominante que les hommes occupent encore trop souvent et de la remplacer par des leviers en faveur de l'égalité des femmes ET des hommes. J'espère que l'Institut pourra continuer à contribuer à un changement de mentalité afin que l'égalité entre les personnes devienne une évidence. ”

Marianne Vergeyle, première présidente du Conseil d'Administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (de 2003 à 2006)

au motif que l'employeur recherchait « comme précisé dans l'annonce [...] une assistante administrative, de sexe féminin ». Il s'était renseigné auprès de l'Institut pour savoir si cette justification était autorisée et a obtenu gain de cause en 2016, lorsque l'employeur fut condamné, pour discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à lui payer une indemnisation financière.

MYTHES CONCERNANT LES HOMMES ET STÉRÉOTYPES

Condamner une discrimination à l'encontre d'un homme et assurer une visibilité à cette condamnation, c'est mettre sous les projecteurs des inégalités et injustices encore prégnantes dans notre société et cela participe à faire comprendre les mécanismes sous-jacents à la discrimination. Mais la lutte contre les conceptions stéréotypées relatives aux hommes et à la masculinité est un combat qui doit encore être poursuivi.

En Belgique, ce combat semble principalement passer par le « nouveau papa ». Indépendamment du fait que les femmes peuvent difficilement concilier leurs vies privée et profession-

nelle si les hommes ne prennent pas en charge une partie des tâches de soins, les hommes ont également des problèmes pour combiner leurs différents rôles sociaux. L'Institut accorde donc une place importante à la thématique « emploi et paternité ». L'étude de 2011 de l'Institut, intitulée « Congé de paternité en Belgique : expérience des travailleurs », a clairement démontré que les pères sont de plus en plus nombreux à vouloir jouer un rôle également dans la sphère privée, en particulier auprès de leurs enfants. Or ils sont souvent confrontés à des réactions négatives. Certains se voient refuser leur congé de paternité, d'autres sont blâmés par leurs collègues par le simple fait de désirer prendre un congé parental, d'autres encore sont stigmatisés par leur entourage de manquer de courage et d'envergure parce qu'ils ont fait le choix d'être hommes au foyer.

Une fausse idée voudrait aussi que les hommes ne puissent être victimes de violence basée sur le genre. Dans le cercle familial, les hommes peuvent pourtant aussi parfois être confrontés à la violence psychique, physique et économique. Pour cette raison, l'Institut se consacre également à la lutte contre les mythes liés au genre et les attitudes sexistes qui en découlent souvent.

BESOIN DE MODÈLES DE RÔLES PLUS POSITIFS

Sur quelques générations, les femmes ont parcouru beaucoup de chemin. Mais pour éliminer la dernière part d'inégalité qui subsiste, il faut éliminer les préjugés relatifs aux femmes ET aux hommes. Les hommes constituent des alliés nécessaires dans ce cadre. Nous avons besoin de modèles de rôles masculins : des hommes qui se déclarent ouvertement favorables à l'égalité de genre, qui s'y consacrent en brisant les stéréotypes sur le plan personnel ou professionnel, qu'ils soient hommes au foyer, entrepreneurs pionniers en bonnes pratiques favorisant l'égalité des genres en entreprise, papas prenant leur congé de paternité ou parental, ou tout simplement mettant en pratique un partage égal des tâches domestiques.

Des initiatives telles que la Journée internationale des Hommes promeuvent une image positive de l'homme et mettent en lumière les conséquences néfastes des stéréotypes de genre sur la santé et la situation sociale des hommes. Les politiques et les employeurs ont un rôle à jouer pour donner l'opportunité aux hommes d'être, par exemple, un parent impliqué, en plus d'assumer leur rôle professionnel. Il faut continuer à encourager et à permettre l'évolution positive vers une répartition plus égale des tâches de soins. Les mesures telles que le congé de paternité ou le congé parental illustrent que le curseur s'est déplacé de l'émancipation des femmes vers l'égalité de genre.



Grossesse au travail :
Expériences de candidates,
d'employées et de travailleuses
indépendantes en Belgique



Fécondation in vitro et
travail : un parcours de
combattante



EXPERIENCES DES FEMMES EN MATIERE DE VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE

GENRE ET EMPLOI DU TEMPS

Être transgenre en Belgique

Congé de paternité: le choix d'être père

Engagement

Violence sexuelle: Comment s'en sortir

GENRE ET REVENU: ANALYSE ET DÉVELOPPEMENT INÉGALITÉS

Violence sexuelle: Comment s'en sortir

GENRE ET EMPLOI DU TEMPS

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2014

'La force des femmes, une chance pour la paix' Actions autour de la 'Résolution 1325'

En Belgique, chaque jour, 52 personnes portent plainte pour des faits de violence dans leur couple.

de vous annoncer la naissance de

EMMA Au boulot ils le sont moins

Discriminés parce que vous êtes enceinte ou maman

En public, jusqu'où peut-on aller dans le seul but de vendre?

ÉTAT DES LIEUX SUR L'APPLICATION ET L'EFFECTIVITÉ DE LA LOI GENRE

Ensemble soutenons l'action Ruban Blanc

STOP aux violences

Et toi, l'as-tu déjà vécu?

Rebondir sur PEKIN +10

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE

CONSEIL DE NATURALITÉ EN BELGIQUE