



INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES ET DES HOMMES:  
RAPPORT D'ACTIVITÉS  
2006





INSTITUT POUR  
L'ÉGALITÉ DES FEMMES  
ET DES HOMMES:  
RAPPORT D'ACTIVITÉS  
2006

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Introduction</b> .....	5
<b>I. L'Institut</b> .....	7
1. La structure .....	9
1.1. La direction .....	9
1.2. Le conseil d'administration .....	9
1.3. Le Ministre de tutelle .....	9
2. Le budget .....	10
3. Le personnel .....	11
4. La communication .....	12
4.1. La presse .....	12
4.2. Les outils de communication externe de l'Institut .....	12
5. Les interlocuteurs .....	13
5.1. les interlocuteurs institutionnels .....	13
5.2. les interlocuteurs associatifs .....	15
5.3. les citoyens .....	15
<b>II. Réalisations 2006</b> .....	17
1. La mission juridique .....	19
1.1. Gestion et suivi des plaintes .....	19
1.2. La base de données "GenderClaim" .....	21
1.3. Les points d'appui juridiques pour les femmes d'origine étrangère .....	21
1.4. Développement de l'expertise .....	22

2. Le mainstreaming de genre . . . . .	23
2.1. Les instruments de sensibilisation et de formation structurels . . . . .	23
2.2. Le soutien et l'accompagnement des interlocuteurs . . . . .	27
3. La lutte contre la violence . . . . .	29
3.1. Le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires . . . . .	29
3.2. Les actions spécifiques . . . . .	31
4. L'emploi . . . . .	34
4.1. L'égalité de rémunération . . . . .	34
4.2. L'articulation des vies privée et professionnelle . . . . .	36
4.3. La participation à des projets externes . . . . .	38
5. La prise de décision . . . . .	39
5.1. Les élections communales d'octobre 2006 . . . . .	39
5.2. Etude "Femmes et politique" . . . . .	41
5.3. La présence des femmes dans les organes consultatifs . . . . .	41
5.4. La charte syndicale . . . . .	43
6. La recherche . . . . .	43
6.1 Femmes et politique . . . . .	44
6.2. La banque de données "études de genre" . . . . .	45
6.3. Rapport sur l'écart salarial . . . . .	46
6.4. Journées d'études . . . . .	47
6.5. Partenariats à différents projets externes . . . . .	49
6.6 Biographie d'Éliane Vogel-Polsky . . . . .	49
7. Le soutien aux acteurs de terrain . . . . .	50
7.1. Les subsides structurels . . . . .	50
7.2. Les subsides ponctuels ou "petits subsides" . . . . .	51
7.3. La politique locale . . . . .	52

8. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales . . . . .	54
8.1. Préparation et application des décisions du Gouvernement. . . . .	54
8.2. Suivi des politiques européennes et internationales . . . . .	56
8.3. Secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. . . . .	58
<b>Conclusions</b> . . . . .	59
<b>Annexes</b> . . . . .	61
1. Liste des membres du Conseil d'Administration de l'Institut au 31-12-2006 . . . . .	61
2. Présentations des membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes . . . . .	62
3. Organigramme de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au 31-12-2006. . . . .	65

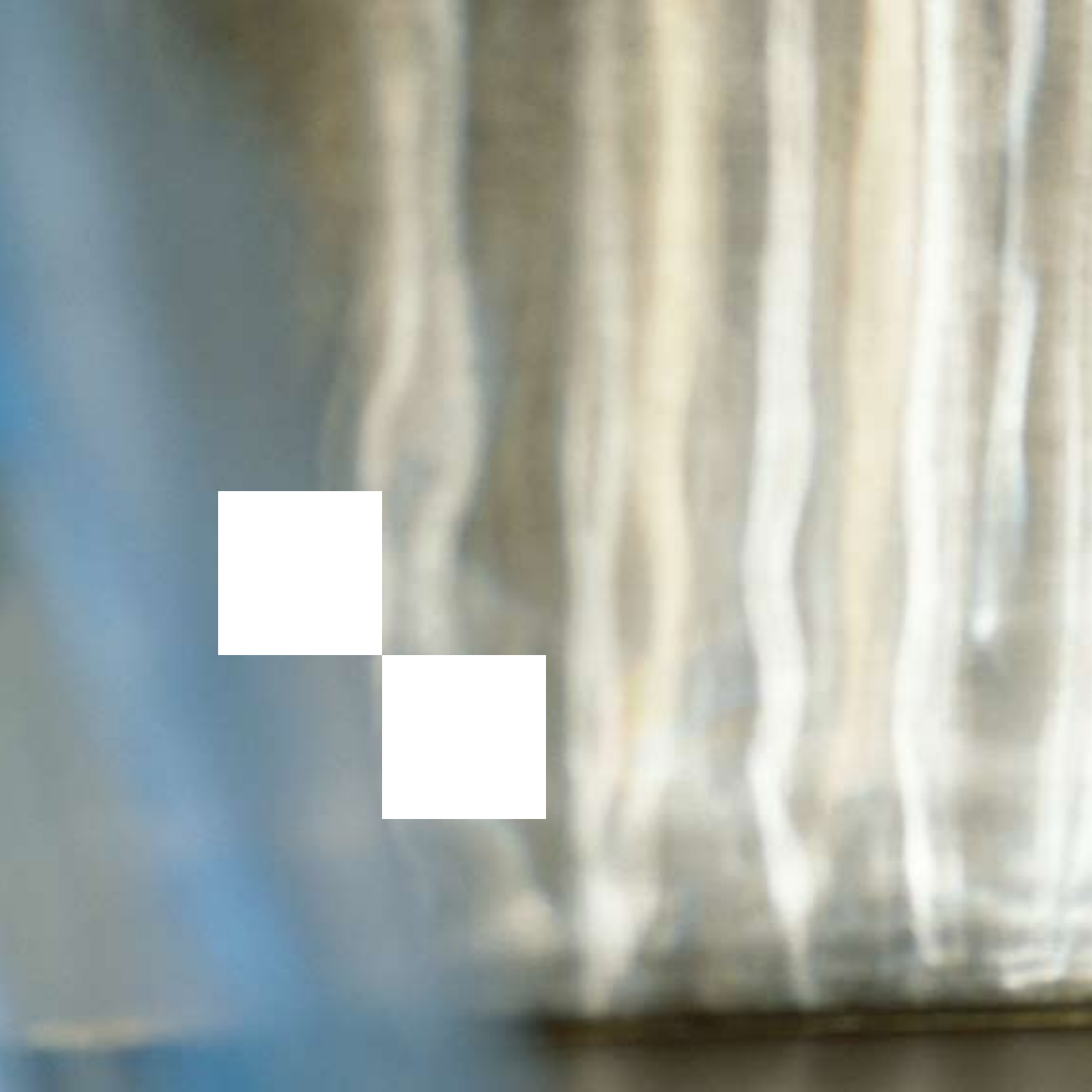
## INTRODUCTION

Dans le premier rapport d'activités de l'Institut, qui portait sur les années 2004-2005 - ses deux premières années de fonctionnement effectif - l'accent a surtout été mis sur l'organisation structurelle et stratégique de l'Institut. Cette attention particulière, pour un rapport d'activités, s'expliquait par la "jeunesse" de l'institution et la nécessité de développer des fondements solides lui permettant de réaliser, efficacement et à long terme, ses missions légales.

Ce deuxième rapport met donc en lumière les actions et projets réalisés et mis en route par l'Institut en 2006. S'il est encore question de la structure de l'Institut dans la première partie du rapport, la deuxième partie présente longuement les différentes initiatives menées dans le cadre:

- de la mission juridique;
- du gender mainstreaming;
- de la lutte contre la violence;
- de l'emploi;
- de la prise de décisions;
- de la recherche;
- du soutien aux acteurs de terrain;
- de la préparation et de l'application des décisions du Gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales.

Notons enfin que l'année 2006 s'est terminée avec la nomination d'une nouvelle direction qui, si elle nécessitera une adaptation stratégique, permettra d'ancrer pour les six années à venir une promotion durable de la notion d'égalité des femmes et des hommes en Belgique.





## I. L'INSTITUT



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est doté d'un statut d'organisme d'intérêt public de catégorie B<sup>(1)</sup>.

Il a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe et d'élaborer des instruments et des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

---

1. Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Moniteur belge 31/12/2002).

## I. LA STRUCTURE

Pour réaliser ses missions légales, l'Institut dispose de deux organes de gestion: une direction et un conseil d'administration. Il travaille également en concertation étroite avec le Ministre de tutelle.

### I.1. LA DIRECTION

Depuis février 2004, la direction de l'Institut était composée d'une directrice, madame Pascale Vielle, et d'une directrice adjointe, madame Veerle Pasmans.

En novembre 2006, suite à la réalisation d'une nouvelle procédure de nomination de la direction de l'Institut (organisée par Selor), monsieur Michel Pasteel a été nommé directeur pour une période de 6 ans. La nomination de la direction adjointe interviendra dans le courant de l'année 2007.

La direction assure la gestion courante de l'Institut, dirige le personnel et organise les activités de service. Elle rend compte au conseil d'administration lors de réunions mensuelles.

La direction doit également élaborer un plan de management et un plan stratégique dont elle doit, après approbation du conseil d'administration, réaliser les objectifs opérationnels.

### I.2. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est composé de 14 membres à voix délibérative et de 3 membres à voix consultative nommés par le Roi, par Arrêté délibéré en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la Politique d'égalité des chances.

Le conseil d'administration est chargé de déterminer la politique générale de l'Institut sur proposition de la direction. Pour ce faire, il approuve le plan stratégique et le plan du personnel que lui soumet la direction.

Le conseil d'administration approuve également le rapport d'activités de l'Institut.

### I.3. LE MINISTRE DE TUTELLE

Le ministre en charge de la Politique de l'égalité des chances est le Ministre de tutelle de l'Institut. Il dispose à son égard d'un droit d'injonction positive.

L'Institut a par ailleurs, dans le cadre de ses missions légales, une mission de soutien au ministre en charge de la Politique d'égalité des chances qui s'articule autour des actions suivantes:

- la **préparation et l'exécution des décisions** du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes;
- le **soutien aux tiers**, à la demande du Gouvernement (par exemple: organes d'avis, etc.);
- le **secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes**;

- le **service de conseil et d'expertise** au Ministère de tutelle et à la Représentation permanente de la Belgique dans le cadre du suivi des politiques européennes, le cas échéant, un rôle de représentation;

- la contribution à la **coordination nationale** de la **transposition du droit** européen et de la **mise en œuvre du droit international** de l'égalité des femmes et des hommes.

Ces actions sont présentées de manière plus détaillée dans la partie II du rapport.

## 2. LE BUDGET

L'Institut dispose d'un budget annuel constitué essentiellement d'une dotation inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En 2006, le budget de l'Institut s'élevait à 4.436.701,00 euros.

Le budget est réparti en trois grands postes couvrant:

- les frais de personnel et de fonctionnement de l'Institut;
- les frais de développement des missions et projets de l'Institut;

- les frais de subvention aux associations. Ces subsides sont de 2 types: des subsides structurels permettant un soutien récurrent aux organisations féminines dites couples et des subsides ponctuels permettant un soutien spécifique de projets en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Le budget de l'Institut est complété d'une subvention annuelle attribuée par la Loterie nationale et s'élevant à 100.000,00 euros.

### 3. LE PERSONNEL

Au 31 décembre 2006, le personnel de l'Institut comptait, hors direction, 28 personnes. La répartition par niveau, rôle linguistique et sexe est la suivante:

	Rôle linguistique français	Rôle linguistique néerlandais	Total Personnel	Hommes	Femmes
Niveau A statutaires	6	4		2	8
Niveau A contractuels	1	3		2	2
<i>Total A</i>	7	7	<b>14</b>	4	10
Niveau B statutaires	1	1		1	1
Niveau B contractuels	2	2		1	3
<i>Total B</i>	3	3	<b>6</b>	2	4
Niveau C statutaires	/	1		/	1
Niveau C contractuels	2	2		/	4
<i>Total C</i>	2	3	<b>5</b>	/	5
Niveau D statutaires	1	/		/	1
Niveau D contractuels	1	1		/	2
<i>Total D</i>	2	1	<b>3</b>	/	3
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>22</b>

Par rapport à l'année précédente, l'Institut a effectué trois recrutements au cours de l'année 2006:

- une statisticienne statutaire de niveau A, de rôle linguistique néerlandais (01/02/2006);
- un comptable statutaire de niveau B, de rôle linguistique français (01/04/2006);
- un coordinateur contractuel de niveau B, de rôle linguistique français pour la cellule "commission des organes d'avis" (01/11/2006).

Un départ a également été enregistré:

- une coordinatrice contractuelle de niveau A, de rôle linguistique néerlandais (30/11/2006) chargée du secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les Femmes.

Ce contrat a été remplacé début de l'année 2007.

L'Institut procèdera en 2007 à au moins trois engagements pour compléter sa cellule de traduction et sa cellule juridique.

## 4. LA COMMUNICATION

### 4.1. LA PRESSE

L'Institut a fait l'objet (lui-même ou par l'intermédiaire de l'interview d'un-e de ses membres) de 41 articles dans la presse écrite nationale. La répartition est équilibrée entre la presse flamande (21 articles) et la presse francophone (20 articles).

La presse audiovisuelle s'est également intéressée à l'Institut en 2006. La radio (RTBF et BXL FM) a réalisé 2 interviews de la direction. La télévision (RTBF) y a consacré 2 reportages pour ses journaux télévisés.

Enfin, en 2006, l'Institut a diffusé 13 communiqués de presse sur différents avis et actions de l'Institut.

### 4.2. LES OUTILS DE COMMUNICATION EXTERNE DE L'INSTITUT

L'Institut dispose d'un site internet dont le développement a été réalisé en 2005. Après une année de présence en ligne et une analyse des connections effectuées, il s'avère que des adaptations doivent être apportées aux contenus présentés afin de les rendre plus accessibles et compréhensibles par le grand public. Cette adaptation sera terminée en mars 2007.

Durant l'année 2006, l'Institut n'a publié qu'un numéro du *Fil d'Ariane*. Ce périodique apprécié - diffusé à 8000 exemplaires - sera relancé durant le premier semestre 2007 afin de répondre aux attentes du public.

## 5. LES INTERLOCUTEURS

Les interlocuteurs de l'Institut peuvent être schématiquement répertoriés comme suit:

- les interlocuteurs institutionnels;
- les interlocuteurs associatifs;
- les citoyens.

Les donneurs d'ordre de l'Institut ne sont pas repris dans cette catégorie. Par interlocuteurs, il faut comprendre les personnes et/ou organisations avec lesquelles l'Institut collabore, établit des partenariats ou auxquelles il remet des avis ou rend des services. Ceci dans le cadre de ses missions légales et de service public.

### 5.1. LES INTERLOCUTEURS INSTITUTIONNELS

#### 5.1.1. Le Ministre de tutelle

Bien qu'il soit également parmi les donneurs d'ordre de l'Institut, le Ministre de tutelle est également un interlocuteur avec lequel une concertation stratégique récurrente existe. En effet, les priorités politiques communes de l'Institut et du Ministre de tutelle sont établies annuellement et font l'objet d'un plan opérationnel définissant leur réalisation et la répartition du budget qui leur est réservé. Des réunions de concertations mensuelles sont également organisées qui sont, le cas échéant, complétées de réunions ponctuelles relatives à des dossiers spécifiques.

#### 5.1.2. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale héberge l'Institut dans ses locaux. Afin de formaliser cet hébergement et l'utilisation de services transversaux du SPF par l'Institut (offset, expéditions, location, téléphonie, ...), un accord de coopération a été finalisé et signé entre les deux institutions en 2006.

#### 5.1.3. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les Femmes

L'Institut est chargé, dans le cadre de ses missions légales, du secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances. Les deux organes disposent par ailleurs de la possibilité d'émettre des avis. Afin d'améliorer leur complémentarité, les domaines de collaboration ont été définis. La formalisation de cette collaboration se fera probablement dans le cadre d'une convention qui sera établie avec les nouveaux représentants du Conseil de l'Égalité des Chances dans le courant de l'année 2007.

#### *5.1.4. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*

L'Institut et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme entretiennent depuis plusieurs années un dialogue régulier afin d'assurer une collaboration et une articulation optimales des dossiers transversaux aux deux organismes. C'est notamment le cas pour le traitement des dossiers de plaintes (cas de discriminations croisées par exemple), pour l'organisation et la réalisation de journées d'études communes mais aussi pour le travail de réflexion nécessaire à l'évolution du thème de l'égalité des chances.

Une réflexion est en cours sur la nécessité d'une formalisation de ces collaborations.

#### *5.1.5. Les départements fédéraux*

Dans le cadre de sa mission de mise en œuvre du *mainstreaming* de genre, de recommandation aux institutions publiques et de suivi des politiques européennes et internationales, l'Institut a établi différents partenariats avec les départements publics fédéraux. Ainsi, que ce soit pour la mise en œuvre de plans d'actions nationaux, le développement de mesures visant l'intégration du *mainstreaming* de genre ou l'élaboration de rapports internationaux, l'Institut entretient des relations régulières avec ces départements. Il a également mis en place plusieurs réseaux de fonctionnaires fédéraux.

#### *5.1.6. Les entités fédérées*

Les compétences de l'Institut dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sont limitées aux matières fédérales. Afin de répondre tant aux obligations internationales de la Belgique qu'aux demandes d'information des citoyens, l'Institut collabore régulièrement avec les services homologues présents et compétents dans les entités fédérées.

#### *5.1.7. Les partenaires sociaux*

L'Institut poursuit ses relations avec les organisations syndicales et patronales qui font figures de partenaires historiques de l'Institut. Rappelons en effet que le thème de l'égalité des femmes et des hommes s'est développé, au niveau institutionnel, d'abord dans le domaine de l'emploi (dès la fin des années 1970). Ce domaine est toujours d'actualité et plusieurs projets sont menés (en matière d'égalité de rémunération, d'écart salarial, etc.) en collaboration régulière avec les partenaires sociaux.

#### *5.1.8. Les partis politiques*

Dans le cadre de projets lancés en 2005, l'Institut a développé des contacts spécifiques avec l'ensemble des partis politiques démocratiques belges. Ces relations seront probablement prolongées dans le courant de l'année 2007.



## 5.2. LES INTERLOCUTEURS ASSOCIATIFS

Outre sa mission de soutien aux associations, l'Institut a développé des collaborations régulières avec le milieu associatif féminin. Certaines de ces collaborations sont formalisées dans le cadre de conventions établies, notamment, avec les associations "coupoles" bénéficiant d'un subside structurel (Amazone, Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, le *Nederlandstalige Vrouwenraad* et Sophia).

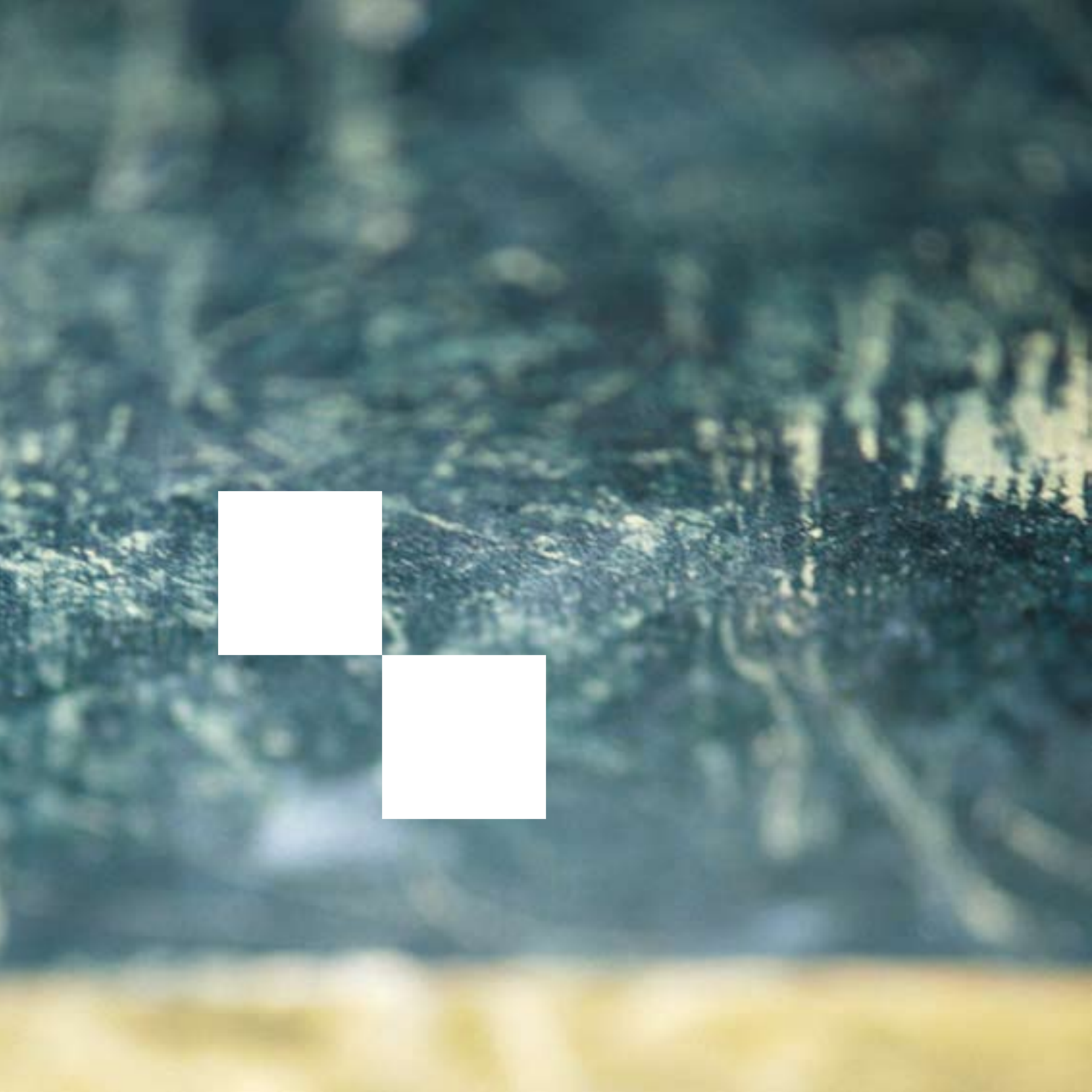
En outre, l'Institut se veut à l'écoute de tous les acteurs de terrain qui sont dépositaires d'une expertise particulière et spécifique en matière d'égalité des femmes et des hommes. C'est la raison pour laquelle les propositions, revendications et critiques des associations sont reçues et analysées avec soin. Elles sont également prises en considération dans l'élaboration des lignes stratégiques de l'Institut.

## 5.3. LES CITOYENS

En tant qu'organisme d'intérêt public fédéral, l'Institut a une mission de service public à remplir à l'égard des citoyens belges. Ainsi, il répond aux questions des citoyens et met à leur disposition son service juridique qui est chargé de répondre aux consultations juridiques et aux plaintes introduites en matière de discrimination sur la base du genre.

Notons pour conclure cette première partie, qu'une attention particulière est portée au développement du travail en réseau car les différents interlocuteurs de l'Institut sont également constitués d'une multiplicité d'acteurs. De même, la transversalité des thèmes traités dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes donne un caractère indispensable à ce type de travail.

Dans cette idée, et afin d'améliorer davantage le développement de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique, l'Institut veillera à encore améliorer les relations qu'il entretient avec les institutions en charge de l'égalité dans les entités fédérées (Régions et Communautés).



## II. RÉALISATIONS 2006





## I. LA MISSION JURIDIQUE

La mission juridique de l'Institut est de conseiller les citoyens et d'intervenir, le cas échéant, en justice avec eux. Il s'agit en cela essentiellement d'une mission de service public.

Mais les données obtenues par l'Institut dans le cadre des questions et demandes de conseils des citoyens, permettent également de suivre l'évolution des cas de discrimination en matière d'égalité des femmes et des hommes en Belgique. C'est un des objectifs à terme de la base de données "GenderClaim".

De même, l'expertise développée et acquise par l'Institut au cours des trois dernières années a contribué à améliorer ses procédures de gestion des plaintes. Mais cela a également permis de renforcer sa capacité à dresser des recommandations en vue de l'amélioration et de l'élaboration des lois et réglementations.

### I.1. GESTION ET SUIVI DES PLAINTES

La procédure de traitement des plaintes développée en 2005 a pris son rythme de croisière en 2006.

Le tableau ci-dessous présente un état des lieux des plaintes introduites au cours de cette année:

Afin d'améliorer l'information des citoyens et de porter l'existence de cette mission juridique à la connaissance du grand public, l'Institut a également rédigé et diffusé largement une brochure d'information sur ce sujet fin 2006.

Cette brochure se veut un outil d'information concret. Elle définit, à l'aide d'exemples concrets, la notion de discrimination sur la base du sexe, puis présente, de manière simple et accessible, la procédure à suivre pour introduire une plainte à l'Institut. Cette brochure fournit enfin les références des principales lois de référence ainsi qu'un formulaire de plainte.

**Total 2006:** 156 demandes

dont

58% de femmes; 36% d'hommes; 3,4% d'inconnus (entreprises, organisations, ...);  
2,6% de transsexuels;

50,6% de francophones; 46,2% de néerlandophones et 3,2% d'autres rôles linguistiques.

1	Domaine du travail (accès, conditions, salaire, etc.) <i>dont 44,4% relatives à la sélection, à l'engagement + annonces; 35,5% relatives à la grossesse; 21,1% relatives aux conditions de travail.</i>	<b>28,8%</b>
2	Biens et services (formation, accès aux services, etc.) <i>dont 62% relatives à l'accès; 38% relatives aux prix.</i>	<b>10,2%</b>
3	Sécurité sociale	<b>2,6%</b>
4	Transsexualité	<b>5,1%</b>
5	Harcèlement et harcèlement sexuel	<b>8,4%</b>
6	Autres domaines (divorce, violence, fiscalité, etc.)	<b>18,1%</b>
7	Informations générales (chercheurs, étudiants, procédure juridique,...)	<b>10,3%</b>
8	Dossiers ne relevant pas des compétences	<b>16,5%</b>

## 1.2. LA BASE DE DONNÉES "GENDERCLAIM"

La base de données "GenderClaim" est un outil développé dans la cadre d'un projet Agora qui a obtenu l'agrément du SPP Politique scientifique en 2005. L'année 2006 a été celle du développement concret de l'outil.

Pour rappel, cette base de données constitue un instrument de traitement et de gestion rationnel des plaintes introduites à l'Institut. Mais il s'agit également d'un outil d'analyse qui devra permettre de mettre en évidence les discriminations persistantes en matière d'égalité des femmes et des hommes et sur cette base:

- de développer une stratégie et des recommandations sur la législation en matière de lutte contre les discriminations;
- d'améliorer la pertinence de résolution des plaintes introduites;
- de compléter les éléments d'analyse par l'ajout d'indicateurs européens et internationaux;
- de répondre mieux et de manière plus précise aux demandes d'information émanant d'institutions publiques ou de centres de recherches.

La base de données a été livrée à l'Institut en octobre 2006. Une journée d'étude a été organisée en novembre 2006 pour présenter l'outil.

## 1.3. LES POINTS D'APPUI JURIDIQUES POUR LES FEMMES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Dans le cadre de la Conférence interministérielle sur l'intégration dans la société, le projet pilote sur les points d'appui juridiques pour les femmes

d'origine étrangère a été mis en oeuvre. En effet, en vertu du droit international privé, les personnes d'origine étrangère vivant en Belgique dépendent parfois du droit familial de leur pays d'origine.

L'objectif de ces points d'appui est de proposer des consultations juridiques en droit international privé aux personnes, aux professionnels et aux associations (notamment aux associations de femmes d'origine étrangère).

Les activités de ces points d'appui sont effectives depuis février 2006. Ce projet est réalisé par l'Association Des Droits des Etrangers (ADDE) et le *Vlaams Minderhedencentrum* (VMC). Ces deux associations proposent des consultations juridiques en droit familial international décentralisées dans les différentes provinces belges. Des consultations par e-mail et par téléphone sont également dispensées par ces deux organisations.

Ce projet est financé par l'Institut.

En complément de ce projet et suite aux réformes intervenues en matière de droit de la famille au Maroc, l'Institut a également financé la réalisation du *Guide pratique de droit familial étranger*<sup>2</sup>. Cet ouvrage, élaboré par l'ADDE et le VMC, constitue des outils d'information et de sensibilisation importants pour les acteurs du monde juridique et associatif sur les questions de droit familial international.

---

2. Guide pratique de droit familial. Le nouveau code marocain de la famille en question. Aperçu des droits turcs et algériens, Nivelles, 2005, 163 p.

## 1.4. DÉVELOPPEMENT DE L'EXPERTISE

Le développement de l'expertise de l'Institut en matière juridique s'est fait par le biais de deux grands types d'actions:

- les formations;
- la réalisation d'études.

### 1.4.1. Les formations

Le responsable du service des plaintes de l'Institut a suivi une formation de médiation dispensée par le *Mediation Instituut Vlaanderen*. Il a remis, fin 2006, un rapport à l'issue de cette formation sur la situation spécifique du médiateur au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, une formation relative aux marchés publics a été dispensée à tous les collaborateurs de l'Institut. Cette formation de 4 demi-jours a été donnée durant le dernier trimestre 2006 en français et en néerlandais.

Notons enfin que l'Institut a lui-même organisé une formation "Traitement des plaintes dans la pratique - Capita selecta" dont le public était constitué de magistrats. Cette formation s'inscrivait dans la formation générale du Conseil Supérieur de la Justice "Aspects sociaux-judiccionnels de la discrimination". Cette formation d'une journée a été organisée en français et en néerlandais.

### 1.4.2. La réalisation d'études

Trois études relatives à la mission juridique de l'Institut ont été commandées et réalisées en 2006.

La première porte sur le thème du "Genre et de la migration".

L'objectif de cette recherche était de mettre en évidence les domaines dans lesquels des problèmes spécifiques de genre interviennent en matière de migration. Ces informations sont particulièrement importantes dans le cadre de la collaboration juridique avec le Centre pour l'égalité des chances, la problématique des femmes allochtones étant transversale aux deux institutions.

Les résultats de ce rapport ont été livrés en mars 2006.

Les deux études suivantes sont relatives aux conventions. La première avait pour objectif de définir les lignes directrices à suivre lors de l'élaboration de conventions par l'Institut avec des parties externes. Sur cette base, il s'agissait également d'élaborer un guide pratique. Le résultat a été livré fin mars 2006.

La deuxième étude portait plus précisément sur la problématique des droits intellectuels et de propriétés des produits élaborés dans le cadre des conventions passées par l'Institut avec des tierces parties. Les résultats de ce rapport livré en avril 2006 ont été intégrés dans la pratique de l'Institut.



## 2. LE MAINSTREAMING DE GENRE

Le *mainstreaming* de genre constitue l'une des missions fondamentales de l'Institut. On peut le définir comme le processus d'intégration de la notion de l'égalité des femmes et des hommes à tous les niveaux de la prise de décision politique et de sa mise en oeuvre.

Ce processus est long et complexe. Il nécessite une compréhension et une maîtrise par les différents acteurs fédéraux qui y sont impliqués afin qu'ils se l'approprient. La mise en oeuvre du *mainstreaming* de genre, pour être efficace et effective, doit être portée par l'ensemble des intervenants institutionnels. Il est aussi important d'arriver à dépasser les projets ponctuels pour s'inscrire dans la durée et permettre l'ancrage durable de ce processus dans les pratiques institutionnelles fédérales.

C'est dans cette perspective que l'Institut a articulé les actions menées en matière de *mainstreaming* de genre autour de deux axes:

- le développement d'instruments structurels efficaces;
- l'accompagnement et le soutien des instances fédérales impliquées dans un processus d'intégration du *mainstreaming* de genre.

L'Institut tient à saluer l'adoption en janvier 2007 de la loi dite "Gender *mainstreaming*"<sup>3</sup> à la préparation de laquelle il a contribué (voir partie II - point 8). Cette loi constitue un élément essentiel et indispensable à la prise en considération et à l'intégration de la dimension du genre par

l'ensemble des institutions fédérales. Cette nouvelle législation vient ainsi renforcer les actions menées par l'Institut et leur attribue une légitimité renforcée.

### 2.1. LES INSTRUMENTS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION STRUCTURELS

#### 2.1.1. La Brochure "statistiques et indicateurs de genre"

L'Institut ne possédait pas d'outils statistiques ni d'indicateurs de genre généraux. Il ne pouvait donc pas mesurer les progrès accomplis ou encore à réaliser en matière d'égalité des femmes et des hommes pour répondre aux objectifs du Gouvernement et aux engagements européens et internationaux de la Belgique.

La réalisation de la brochure "Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Edition 2006" répond à un souci d'analyse nécessaire et d'objectivation de la thématique de l'égalité des femmes et des hommes.

---

3. Loi du 12/01/2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. 13/02/2007).

Le document propose une centaine de variables présentant une situation de l'égalité des femmes et des hommes dans différents domaines de la société belge:

- la population;
- la migration;
- le travail rémunéré;
- l'esprit d'entreprise;
- les revenus;
- la pauvreté;
- la formation;
- la prise de décision;
- la santé;
- la conciliation vie privée - vie professionnelle;
- la violence et la criminalité;
- la recherche et le développement;
- l'accès à l'internet;
- ...

Cet instrument répond à un double objectif. Il veut d'une part offrir aux responsables politiques et institutionnels les informations nécessaires pour élaborer et soutenir leurs politiques.

D'autre part, il veut présenter une image objective et claire de la situation de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique.

La brochure sera actualisée tous les deux ans et a fait l'objet d'une diffusion massive fin 2006. Les indicateurs et les variables ont été élaborés par l'*Instituut voor Gedragwetenschappen* (SEIN) de l'université d'Hasselt dans le cadre d'un marché public. La rédaction finale a été réalisée par l'Institut.

### 2.1.2. La brochure "le mainstreaming de genre comme critère pour les marchés publics"

Dans la perspective de l'approbation de la loi "gender mainstreaming" et de la révision de la loi sur les marchés publics<sup>4</sup>, l'Institut a élaboré, en collaboration avec le CPA, un manuel à l'usage des fonctionnaires chargés de la passation des marchés publics.

Comme le prévoit la nouvelle législation en matière de marchés publics, le principe de l'égalité des chances pourra dorénavant être repris explicitement comme condition aux modalités d'exécution. Outre ces dispositions légales spécifiques, il existe également d'autres possibilités pour insérer le principe de l'égalité des chances dans les marchés publics. Le manuel présente quelques critères spécifiques ainsi que des exemples pratiques. Il propose également des conseils afin de faciliter la prise en considération de l'égalité comme critère d'attribution, de sélection ou comme critère complémentaire. Le manuel se clôture par la présentation d'un questionnaire et d'une déclaration sur l'honneur élaborés en vue de les soumettre à la signature des entreprises répondant à un marché public.

Cette brochure sera diffusée en avril 2007.

4. Loi du 16 juin 2006 relative à l'attribution, à l'information aux candidats et aux soumissionnaires et au délai d'attente concernant les marchés publics et certains marchés de travaux, de fournitures et de services (M.B. 15/02/2007).

### 2.1.3. Le manuel “le *mainstreaming* de genre dans la fonction publique fédérale”

Afin de soutenir et de stimuler les services publics fédéraux et les cellules stratégiques dans la mise en œuvre du *mainstreaming* de genre, l’Institut a décidé d’élaborer un manuel pratique intitulé: “Le *mainstreaming* de genre dans la fonction publique fédérale”.

L’objectif de ce manuel est de présenter le processus et les instruments permettant l’intégration du *mainstreaming* de genre dans les projets et domaines des services publics et des cellules stratégiques.

Une première partie est consacrée au processus du *mainstreaming* de genre proprement dit. On y revient sur la nécessité d’une intégration structurelle et systématique et sur l’importance de l’ancrage dans les pratiques internes aux administrations par exemple.

Une deuxième partie porte plus concrètement sur la méthodologie de mise en œuvre du processus du *mainstreaming* de genre et ce à chaque phase de l’élaboration d’une mesure ou d’une politique (depuis le projet d’élaboration jusqu’à sa mise en œuvre effective).

Cette deuxième partie est complétée par la présentation, dans la partie suivante, des facteurs favorisant le succès de la mise en œuvre du processus. Il est notamment question de l’importance de s’appuyer sur une structure de management motivée et maîtrisant les différents instruments.

Une dernière partie présente les différents outils pratiques de la mise en œuvre et ce pour chacune des phases de développement d’une mesure ou d’une politique:

- proposition;
- statistiques et indicateurs de genre;
- gender budgeting;
- étude d’incidence d’émancipation;
- outils d’évaluation;
- ...

L’Institut a porté une attention particulière à la rédaction du texte de ce manuel. L’objectif est de proposer un réel outil de référence et de soutien au processus d’intégration du *mainstreaming* de genre.

La base du contenu du manuel a été rédigée par l’Unité de recherches “Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion” (EgiD) de l’université de Liège. L’Institut a reçu le texte de base en décembre 2006. Le manuel sera imprimé et diffusé, après rédaction finale et traduction, en juin 2007.

Un groupe de travail a été constitué à l’origine de ce projet de manuel. Il est constitué de représentants de tous les départements fédéraux qui ont contribué au travail préparatoire de la rédaction du manuel.

Ce groupe de travail fédéral sur le *mainstreaming* de genre continue d’exister et sera consulté dans le cadre de l’élaboration des arrêtés d’exécution de la loi “*Gender mainstreaming*” début 2007.

#### 2.1.4. Les outils d'information

Afin de faciliter la centralisation et la diffusion de l'information relative au *mainstreaming* de genre, l'Institut a fait élaborer en 2006, dans le cadre de marchés publics, des bases de données spécifiques:

- la base de données "Genderstudies" a été finalisée et présente les enseignements et les recherches existants en Belgique en matière de genre. Le contenu de ce projet est présenté plus en détails dans la partie II consacrée à la recherche;
- une base de données sur les formations en matière de *mainstreaming* de genre a été commandée et sera finalisée en 2007. Cette base de données offrira un répertoire de toutes les formations en matière de genre ainsi que les coordonnées des centres de formation en Belgique;
- Enfin, l'élaboration d'une base de données reprenant les entreprises qui ont mis en place des actions visant à intégrer le *mainstreaming* de genre dans leurs pratiques, a également été entamée. Cette dernière base de données sera accessible à la mi-2007.

#### 2.1.5. Le module de formation sur le genre

Le rapport d'activités précédent mentionnait la réalisation d'un module de formation d'introduction à l'égalité des femmes et des hommes et au *mainstreaming* de genre élaboré à l'intention des services publics et des cellules stratégiques. Ce rapport faisait également état de négociations entreprises avec l'IFA concernant l'intégration de cette formation de base dans son offre de formation.

En 2006, l'Institut a développé, en étroite collaboration avec l'IFA, un module nouveau de formation sur le *mainstreaming* de genre cette fois. Ce module est disponible et sera proposé dès 2007 dans l'offre de formations des agents de l'Etat organisées annuellement par l'IFA.

Une réflexion sera aussi poursuivie en 2007 sur l'utilité et la possibilité de mettre en place une formation certifiée sur le thème du *mainstreaming* de genre. Le cas échéant, l'Institut participera à l'élaboration des contenus de cette éventuelle formation certifiée.

## 2.2. LE SOUTIEN ET L'ACCOMPAGNEMENT DES INTERLOCUTEURS

### 2.2.1. La charte des partis politiques démocratiques

Le processus d'élaboration d'une charte des partis politiques démocratiques en faveur de l'égalité des femmes et des hommes a été entamé en 2005, dans le cadre d'une collaboration entre l'Institut, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique et le *Nederlandstalige Vrouwenraad*.

Le groupe de travail, composé d'experts en matière d'égalité des différents partis démocratiques belges et coordonné par Saskia Ravesloot (*Vrije Universiteit Brussel*), a mené ses travaux à bien en 2006. Ce groupe de travail a ainsi élaboré une charte de 9 articles qui a été soumise à la signature des présidents et présidentes des partis politiques démocratiques belges en janvier 2007.

La charte constitue la concrétisation de l'acceptation, par les partis politiques démocratiques, de l'idée d'une politique structurée de l'égalité des femmes et des hommes, aussi appelée politique de *mainstreaming* de genre.

Cette charte a vu le jour grâce à l'engagement des partis politiques et témoigne de leur volonté, au-delà des actions déjà menées, de réaliser l'égalité dans leurs rangs mais aussi dans la société dans son ensemble.

L'Institut a financé l'ensemble du processus d'élaboration de cette charte.

### 2.2.2. le plan d'action "statistiques"

Afin de mettre en œuvre concrètement et de coordonner ses actions en matière de statistiques et d'indicateurs de genre, l'Institut a procédé à l'engagement, en février 2006, d'une statisticienne.

Elle coordonne depuis l'évolution du plan d'action "statistiques" lancé en 2005 qui a pour objectif l'intégration de la dimension de genre dans la production institutionnelle de statistiques en Belgique.

Ce plan s'articule autour de trois volets.

Le premier consiste en l'élaboration et la diffusion d'indicateurs et de statistiques reflétant les différences entre femmes et hommes dans les grands domaines de la société belge. Ce premier volet a été achevé en 2006 par la publication et la diffusion de la brochure "Femmes et hommes en Belgique. Indicateurs et statistiques de genre. Edition 2006". Cette brochure est bisannuelle et sa prochaine édition actualisée sera diffusée en 2008.

Le deuxième volet est une action de *mainstreaming* de genre "pure". Il s'agit, en partenariat avec les différents départements fédéraux, d'améliorer les indicateurs et statistiques de genre disponibles au niveau fédéral.

Pour rappel, le concept de "statistiques de genre" renvoie à quatre types d'actions:

- la collecte systématique des données désagrégées par sexe;
- la construction d'indicateurs reflétant les problématiques de genre;
- l'analyse systématique des différences entre les femmes et les hommes;
- la diffusion large des résultats produits.

Il est important de réaliser l'ensemble de ces quatre actions afin de réaliser effectivement le *mainstreaming* de genre des statistiques et des indicateurs. Trop souvent encore, le processus est arrêté après la première étape de collecte de données désagrégées par sexe.

Ces actions sont applicables à l'ensemble des domaines d'action politique des services publics fédéraux. Il s'agit donc d'élaborer une procédure de travail qui pourra être transposée et utilisée par les différents acteurs publics qui collectent des données, construisent des indicateurs et produisent des analyses statistiques.

La loi "*Gender mainstreaming*" permet dorénavant la formalisation de l'élaboration de statistiques et d'indicateurs de genre dans les institutions publiques fédérales.

Le dernier volet consiste en une action à long terme menée en collaboration avec la Politique scientifique et la Direction générale de statistique et d'information générale du SPF Economie. L'objectif de cette dernière mesure est d'améliorer les informations relatives aux femmes et aux hommes au sein des ménages et en particulier en matière de revenus.

Cette mesure sera développée dans le cadre du projet intitulé "*Belgian Gender and Income analysis*" qui a été élaboré, préparé et négocié par l'Institut et ses partenaires durant l'année 2006.

Ce projet sera mis en œuvre durant le deuxième semestre de l'année 2007.

### 2.2.3. le plan d'action national "*inclusion sociale*"

L'Institut participe, depuis 2004, au plan d'action national *Inclusion sociale* mené par le service public de programmation Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Economie sociale. L'Institut y est présent dans deux groupes de travail: le groupe "Actions" et le groupe "Indicateurs". En 2006, ce groupe de travail "Indicateurs" a mis en place une sous-commission "Analyse" dans le cadre de laquelle la représentante de l'Institut a procédé à l'évaluation des données du PAN Inclusion sociale sous l'angle du genre. Les résultats de cette évaluation des données ont été discutés au sein du groupe "Indicateurs". Ils ont ensuite été présentés au groupe de travail "Actions".

### 2.2.4. Formation

La formation basée sur le module d'introduction à l'égalité des femmes et des hommes et au *mainstreaming* de genre a été dispensée, en 2006, au groupe de travail fédéral sur le *mainstreaming* de genre.

Cette formation d'une demi-journée avait pour objectif de présenter la thématique du genre à l'ensemble des participants afin que tous disposent des connaissances de base suffisantes et nécessaires pour le développement optimal des travaux de ce groupe. La formation a rencontré un vif succès auprès des participants.

### 3. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE

Le thème de la lutte contre la violence constitue l'un des piliers thématiques des actions menées par l'Institut. Dans ce cadre, l'Institut a continué, en 2006, à assurer la coordination du Plan d'action national contre la violence entre partenaires et a également développé une série d'initiatives spécifiques qui sont exposées ci-après.

#### 3.1. LE PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

L'Institut assure depuis 2004 la coordination du deuxième Plan de lutte contre la violence, destiné plus spécifiquement à la lutte contre la violence entre partenaires (2004-2007) et approuvé par le Conseil des Ministres en mai 2004. En février 2006, les entités fédérées ont joint leurs forces à celles de l'Etat fédéral afin de mener à bien ce Plan de lutte national contre la violence entre partenaires.

Pour rappel, ce plan réunit l'Etat fédéral et les entités fédérées autour d'objectifs stratégiques clairement définis pour lutter contre la violence entre partenaires et ce en fonction de leurs domaines de compétences. Les départements impliqués sont:

- au niveau fédéral: la Justice, l'Intérieur, la Santé publique et la Fonction publique, la Politique des grandes Villes, l'Intégration sociale et l'Egalité des Chances;
- au niveau communautaire: la Communauté française, la Vlaamse Gemeenschap et la Communauté germanophone;
- au niveau régional: la Région de Bruxelles-Capitale et la Région Wallonne (+ la Vlaamse Gemeenschap).

Le plan d'action national définit les objectifs stratégiques des différents partenaires concernés par la lutte contre la violence entre partenaires et s'articule autour de 7 axes: la sensibilisation; la formation; la prévention; la protection et l'accueil; l'accompagnement, le suivi et les mesures répressives; l'enregistrement; la coordination et l'évaluation.

### 3.1.1. La Conférence interministérielle en matière de lutte contre la violence entre partenaires

Pour veiller à la réalisation effective du Plan d'action, les Ministres impliqués dans le développement du plan d'action national se sont réunis à deux reprises en 2006. Lors d'une première réunion en février, ils ont confirmé et précisé leurs objectifs stratégiques. Les ministres fédéraux, communautaires et régionaux ont également adopté une définition commune de la violence entre partenaires<sup>5</sup>.

La Conférence interministérielle du mois de novembre 2006 a permis d'établir les résultats des actions menées par les différents départements au cours de l'année écoulée. Cette réunion a aussi été l'occasion d'établir les points forts et

5. Les violences dans les relations intimes sont un ensemble de comportements, d'actes, d'attitudes de l'un des partenaires ou ex-partenaires qui visent à contrôler et dominer l'autre. Elles comprennent les agressions, les menaces ou 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. Ces violences affectent non seulement la victime, mais également les autres membres de la famille, parmi lesquels les enfants. Elles constituent une forme de violence intra-familiale. Il apparaît que dans la grande majorité, les auteurs de ces violences sont des hommes et les victimes, des femmes. Les violences dans les relations intimes sont la manifestation, dans la sphère privée, des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes encore à l'œuvre dans notre société.

les points faibles de différents objectifs stratégiques afin de pouvoir améliorer les actions futures et leurs résultats en matière de lutte contre la violence entre partenaires.

### 3.1.2. Le groupe de travail interdépartemental et le groupe d'experts

Le travail réalisé dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires est soutenu par un groupe de travail interdépartemental et un groupe d'experts.

Le *groupe de travail interdépartemental* a pour mission de veiller à l'échange de l'information entre les différents acteurs concernés par la réalisation concrète du Plan d'Action de Lutte contre la Violence entre Partenaires. Il s'est réuni à 7 reprises en 2006.

Le *groupe d'experts* réunit des spécialistes de terrain, des représentants du monde associatif et des experts du monde universitaire, ainsi que les "Coordinatrices provinciales" et les personnes des entités fédérées en charge de l'égalité des femmes et des hommes. Ce réseau analyse les actions menées et rend son avis sur les progrès du plan. Il constitue aussi un forum où tous les acteurs concernés peuvent présenter leurs préoccupations, échanger informations et bonnes pratiques et interpellier les pouvoirs publics. Ce réseau s'est réuni deux fois en 2006.

La coordination de ces différentes actions est assurée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le dispositif en vigueur sera évalué dans le courant de l'année 2007 et des propositions législatives et politiques seront formulées par l'Institut.



## 3.2. LES ACTIONS SPÉCIFIQUES

### 3.2.1. Sensibilisation

La brochure destinée aux victimes et aux acteurs de terrain "Violence: comment s'en sortir?" a fait l'objet, fin 2006, d'une réactualisation et d'une mise à jour de ses versions française et néerlandaise. La version en langue allemande a été finalisée. Les trois versions de la brochure seront réimprimées et diffusées début 2007.

Un état des lieux des actions de sensibilisation des différents partenaires du plan a été réalisé fin 2006.

### 3.2.2. Formation

Des formations relatives à l'accueil et à l'aide téléphonique des victimes ont été élaborées et réalisées. Du côté francophone, la formation a été organisée par Télé-accueil pour les bénévoles et portait sur l'accueil téléphonique des personnes allochtones. Du côté néerlandophone, *Tele-Onthaal* a réalisé la formation des formateurs pour répondants. La possibilité, suite à ces formations, d'un accueil téléphonique dans des langues étrangères est reconnue comme une bonne pratique au niveau européen dans le cadre de l'aide aux victimes de violence entre partenaires d'origine étrangère.

L'Institut a également contribué, en 2006, au développement d'une formation continue en matière de violence entre partenaires au sein des services de police. L'élaboration des contenus des formations s'est faite en étroite collaboration avec les services de police et les coordinatrices provinciales.

### 3.2.3. Prévention

Des projets relatifs à l'accompagnement des auteurs de violence ont été soutenus financièrement par la politique fédérale d'égalité des chances. Il s'agit de trois projets expérimentaux menés dans différents arrondissements judiciaires (Liège, Gent/Oudenaarde et Anvers) et ce en collaboration avec des partenaires locaux dans chacun de ces arrondissements. L'évaluation de ces projets a montré l'impact de la prévention dans la diminution ou l'arrêt de comportements violents des personnes suivies. En outre, des effets positifs ont également été signalés concernant l'évolution de la réflexion, de la compréhension et des comportements de ces personnes. Enfin, de manière indirecte, ces projets ont permis d'élaborer de nouvelles perspectives de collaboration entre les différents acteurs de terrain mais aussi de valoriser le travail de chacun d'eux.

Ces projets font l'objet d'une évaluation.

### 3.2.4. Enregistrement

L'instrument d'enregistrement de la violence entre partenaires dans le secteur de l'aide et dans le secteur médical a été diffusé et son utilisation répandue largement en 2006. Pour rappel, cet instrument avait été élaboré suite à une étude menée en 2003 par le *Limburgs Universitair Centrum* et l'Université catholique de Louvain sur l'enregistrement de la violence entre partenaires dans le secteur de l'aide et dans le secteur médical. Il avait été testé en 2004 et 2005 auprès de plusieurs organisations d'aide aux victimes.

Enfin, un groupe de travail a été mis en place en 2006 afin de mettre en oeuvre concrètement l'enregistrement de la violence entre partenaires dans l'ensemble des secteurs (police, justice, secteur de l'aide et secteur médical).

### *3.2.5. Evaluation de la loi visant l'attribution du logement familial au conjoint ou cohabitant légal victime de violence conjugale*

L'Institut a répondu à une demande de la Ministre de la Justice d'évaluer la loi du 28 janvier 2003 visant l'attribution du logement familial au conjoint ou cohabitant légal victime de violence conjugale.

Pour ce faire, l'Institut a bénéficié de l'apport de différents acteurs impliqués dans l'application de cette loi et dans les conséquences de cette application, comme par exemple:

- les trois fédérations de CPAS;
- l'Union royale des juges de paix et de police;
- l'ordre des barreaux francophone et germanophone;
- orde Vlaamse Balie;
- des collectifs d'accueil de La Louvière, Liège et Bruxelles;
- la Commission permanente de la police locale;
- le Commissaire général de la police fédérale;
- le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes;
- les coordinatrices provinciales "violence".

Il est ressorti de cette consultation:

- un problème d'information tant des professionnels (du droit et de l'accueil) que des victimes;
- l'importance de l'urgence dans l'exécution des décisions d'attribution du logement familial;

- la nécessité, pour garantir la sécurité des victimes et limiter les risques de harcèlement, de veiller à la confidentialité (et éventuellement à l'éloignement) des victimes;
- l'existence de réels problèmes financiers des victimes.

Les recommandations de l'Institut ont essentiellement porté sur la nécessité:

- de renforcer l'information du grand public sur la loi et ses conséquences;
- d'améliorer l'information des professionnels (par l'intermédiaire d'articles dans les revues spécialisées et de formations spécifiques);
- de poursuivre une réflexion interdépartementale sur la question;
- de poursuivre la concertation avec les entités fédérées compétentes dans une partie des domaines liés à l'application de la loi;
- de renforcer les actions menées en matière de violence "non-physique".

Ces recommandations, présentées en février 2006, ont été en partie suivies par la mise en oeuvre d'actions dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires. Elles seront également discutées dans le cadre d'un groupe de travail spécifique dans le courant de l'année 2007.

### *3.2.6. La campagne du ruban blanc*

A l'occasion de la Journée internationale de l'élimination de la violence envers les femmes, le Ministre de la Fonction publique et de l'Égalité des chances a tenu à souligner l'engagement de la fonction publique fédérale dans la lutte contre la violence envers les femmes.

C'est donc dans une logique de soutien aux actions concrètes déjà entreprises par plusieurs départements fédéraux dans le cadre du plan d'action national de lutte contre la violence, que le Ministre de la Fonction publique tient à accroître encore la visibilité de cet engagement en invitant les fonctionnaires fédéraux à participer activement à cette campagne par le port, le 25 novembre, d'un ruban blanc.

Concrètement, chaque exemplaire du périodique *Fedra* (le mensuel de la fonction publique fédérale) du mois de novembre 2006 était accompagné d'un "Ruban blanc" autocollant. Chaque fonctionnaire qui le désirait avait la possibilité d'apposer le ruban blanc sur son vêtement le 25/11/2006 et de participer ainsi activement à cette campagne.

*Fedra* a également proposé un dossier complet sur la Campagne du "Ruban blanc" et sur la Journée internationale de l'élimination de la violence envers les femmes.

C'est l'Institut qui a coordonné et financé (en collaboration avec la cellule stratégique du Ministre de l'Égalité et la Direction de la Communication du service public fédéral P&O) la réalisation de cette campagne.

### 3.2.7. Le point d'appui "violence conjugale"

En mars 2006, le Gouvernement fédéral a accordé un budget supplémentaire à l'Institut pour développer le "point d'appui violence conjugale" afin de compléter le travail de coordination du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires. Ce budget, d'un montant de 134.000,00 euros a notamment permis de lancer un appel

d'offre pour la réalisation d'un outil d'évaluation de deux circulaires du Collège des Procureurs généraux<sup>6</sup>.

Ce projet d'évaluation est mené en collaboration avec le groupe de travail "violence conjugale" du collège des Procureurs généraux et avec le service de la politique criminelle. Celui-ci a déjà permis de récolter les premiers plans de travail sur le thème dans les 27 arrondissements judiciaires.

Le point d'appui devra aussi permettre de soutenir l'évaluation du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (2004-2007). Cette évaluation sera réalisée en collaboration étroite avec le groupe de travail interdépartemental et avec le groupe d'experts du plan.

### 3.2.8. Pistes d'actions futures

Des réflexions ont aussi été entamées en 2006 sur l'intérêt de développer des thèmes de travail spécifiques afin de compléter les actions menées en matière de lutte contre la violence entre partenaires. Parmi ces thèmes, citons notamment la question du secret professionnel des acteurs du monde médical lorsqu'ils sont confrontés à des cas de violence entre partenaires ou la question des crimes d'honneur.

6. Circulaire n° COL 3/2006 relative à la définition de la violence intra-familiale et de la maltraitance d'enfants extra-familiale, l'identification et l'enregistrement des dossiers par les services de police et les parquets; Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux n° COL 4/2006 relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.

## 4. L'EMPLOI

L'emploi est, historiquement, le domaine qui a permis le développement de la thématique de l'égalité des femmes et des hommes au niveau institutionnel en Belgique.

Malgré des avancées réelles en la matière, plusieurs thèmes font toujours l'objet d'un travail important et nécessaire. Citons par exemple l'égalité de rémunération et l'articulation des vies privée et professionnelle dont il sera notamment question dans ce chapitre.

### 4.1. L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

#### 4.1.1. *Le projet EVA*

En 2000, l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes a développé le projet EVA (EVALuation analytique). Il s'agit d'un projet soutenu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen qui a démarré en janvier 2001. Compte tenu de la taille du groupe cible, des différents volets à réaliser et de l'effet durable souhaité par l'intégration de l'égalité des chances dans les systèmes de classification de fonctions, ce projet a été poursuivi en 2006.

Ce travail mené sur les systèmes de classification de fonctions a pour objet de proposer des solutions efficaces à la problématique des inégalités salariales. Le projet EVA constitue une des pistes importantes de solution à cette problématique.

L'objectif principal de ce projet consiste à sensibiliser les partenaires sociaux et les secteurs au système de classification de fonctions sexuellement neutre et à supprimer ainsi l'écart salarial existant. Il est important que toutes les personnes concernées par l'évaluation de fonctions et les négociations salariales connaissent et comprennent cette problématique. C'est pour cette raison que les deux premiers volets du projet ont essentiellement porté sur des actions de formation et de sensibilisation.

Le troisième volet du projet a été développé durant l'année 2006 et a porté sur la réalisation d'une étude sur les méthodes d'évaluation de fonctions analytiques en vigueur dans 3 secteurs d'activités.

L'objectif de cette étude était d'étudier l'impact qualitatif et quantitatif de l'utilisation de systèmes de classification de fonctions analytique. L'analyse a été menée dans 9 entreprises. Elle a permis d'étudier l'impact des évaluations de fonctions analytiques sur les salaires mais montre également les avantages d'un système de classification de fonctions analytique.

Les résultats de cette étude seront publiés en avril 2007 sous la forme d'un guide pratique à l'intention des entreprises et des négociateurs sociaux.

Le 9 novembre 2006, l'Institut a fait le bilan des cinq années du projet EVA. Il a invité des orateurs issus du monde politique, des universités, des

syndicats et du monde du travail qui sont venus faire partager leurs expériences et expertise en la matière.

Ont ainsi été présentés:

- le projet EVA et les actions menées depuis 2001;
- la manière d'éviter la discrimination sexuelle dans l'évaluation de fonctions;
- les avantages des systèmes de classification de fonctions analytique;
- des témoignages d'employeurs ou de leurs représentants;
- les perspectives belges et européennes.

Le projet EVA a également fait l'objet, en 2006, d'une évaluation. Il ressort, en matière d'impact du projet sur la totalité de sa durée,:

- que la sensibilisation insufflée par le biais du projet EVA peut encore être renforcée grâce à une approche efficace au niveau de la diffusion des outils élaborés (guide pratique, résultats de l'étude, site Internet, brochures, etc.);
- qu'étant donné l'intérêt et l'appréciation positive dont ont fait l'objet les différents outils, il est important qu'il existe un mécanisme permettant de continuer à les diffuser et à les maintenir à jour;
- que le projet EVA a permis de démontrer que la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est accueillie du bout des lèvres comme objectif en soi au sein des entreprises. La diminution de l'écart salarial est plutôt le résultat d'un système de classification de fonctions plus objectif et analytique permettant également de faire disparaître d'autres inégalités (ouvriers/employés, par exemple);

- que le système de classification de fonctions fait partie du système d'évaluation et de rémunération des entreprises. C'est l'ensemble de ce système de ressources humaines qui détermine l'égalité entre les femmes et les hommes. Une politique des ressources humaines qui tient compte des principes d'égalité favorise une rémunération égale des hommes et des femmes.

Dans l'élaboration d'actions futures visant à sensibiliser le monde des entreprises, l'Institut veillera à tenir compte des conclusions émises dans cette évaluation et prêtera une attention particulière aux liens entre la classification de fonctions, la politique de gestion du personnel et la problématique de l'écart salarial.

#### *4.1.2. Le focus groupe sur l'égalité de rémunération*

En avril 2006, sur la base des différents constats émis dans le cadre du projet EVA mais aussi dans le cadre des différents projets menés sur le thème de l'écart salarial, l'Institut a réuni les différents acteurs actifs en la matière.

Issus du milieu institutionnel, du milieu universitaire, des organisations syndicales et patronales, les participants à cette réunion ont, sur base de la législation sur l'égalité de rémunération, exploré les pistes susceptibles d'améliorer cette législation.

Outre l'identification des forces, des lacunes, des mises à jour, voire des élargissements de la législation actuelle, cette réunion était également l'occasion pour les différents acteurs d'échanger des idées et des propositions afin de réduire l'écart salarial.

Il est, entre autres, ressorti de cette réunion:

- l'importance et la pertinence des données chiffrées en matière d'égalité de rémunération;
- la nécessité, pour chaque partenaire, y compris les pouvoirs publics, de déterminer des actions concrètes en matière de lutte contre l'écart salarial;
- si le cadre juridique théorique sur l'égalité des rémunérations est suffisant, le problème se situe au niveau de son application;
- la nécessité de prévoir un système de sanctions réelles et applicables;
- l'importance d'intégrer la notion de *mainstreaming* de genre dans la concertation sociale;
- ...

L'Institut, engagé dans un travail de longue haleine en matière d'écart salarial, a commencé à mettre ces propositions à profit en 2006. Notamment dans le cadre de l'élaboration d'un premier rapport sur l'écart salarial demandé par le Gouvernement en mars 2006 et qui sera publié en mars 2007.

Enfin, des rencontres de ce *focus* groupe sur l'égalité de rémunération auront également lieu en 2007 pour poursuivre le débat.

#### 4.1.3. Le projet DIANE

L'Institut a poursuivi son partenariat au projet DIANE (Développement et Intégration pour l'Arrivée des Nouvelles Entrepreneures) qui a pour objectif de valoriser les femmes indépendantes et chefs de très petites et petites et moyennes entreprises (TPE/PME) et d'aider les candidates à la création d'entreprises afin de favoriser l'émergence de leurs projets d'activités. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la programmation Equal du Fonds social européen et son partenariat se compose de l'Union de Classes Moyennes (UCM), du Centrum voor Zelfstandige Vrouwen (CEZOV) et de l'Institut.

En 2006, le cofinancement de l'Institut a permis la réalisation d'une analyse pour mieux cerner la réalité des femmes entrepreneures et identifier les obstacles au développement de l'entrepreneuriat féminin. Les résultats de cette étude ont été présentés lors d'une conférence de presse tenue dans les locaux de l'Institut en octobre 2006. Le site internet du projet a également été mis en ligne en 2006. L'Institut a, enfin, fourni son expertise aux partenaires du projet.

## 4.2. L'ARTICULATION DES VIES PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE

### 4.2.1. Le projet *Pères actifs II*

Le projet *Pères Actifs* est un projet mené dans le cadre du 5<sup>ème</sup> programme de la stratégie communautaire en matière d'égalité des chances. Ce projet, lancé initialement en 2001, a fait l'objet d'une prolongation dès 2004. L'Institut mène, en partenariat avec le Département danois de l'égalité, une action spécifique sur le thème: "Hommes et parentalité - une paternité active".

L'Institut a notamment réalisé une analyse de la transposition du congé de paternité dans la fonction publique locale. Il en ressort que si une majorité des communes appliquent la loi du 21 août 2001 relative au congé de paternité de 10 jours, près de 20% d'entre elles ne diffusent pas activement l'information sur le sujet à ses fonctionnaires. Des actions ont donc été poursuivies à ce niveau, avec notamment l'envoi des brochures de sensibilisation: *Livret de paternité*.

Axé essentiellement sur la sensibilisation, l'Institut a ainsi poursuivi la diffusion des différents outils élaborés dans les phases précédentes du projet. Il a ainsi, en juin 2006, mené une action de sensibilisation du personnel de l'Université Catholique de Louvain à l'occasion de la Fête des Pères.

Ainsi, les versions allemandes et anglaises du *Livret de paternité* ont pu être réalisées et diffusées en 2006. De même, les animations théâtrales montées et présentées en 2005, ont fait l'objet d'un enregistrement en format DVD et ont été diffusées largement vers, notamment, un public composé de gestionnaires des ressources humaines.

### 4.2.2. Le projet *Men in the Family*

L'Institut a participé au partenariat du projet intitulé "Les différentes facettes du rôle de l'homme dans les familles européennes. Enquêtes et actions de sensibilisation pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes" mené entre octobre 2005 et décembre 2006.

Ce projet européen rassemblait, outre l'Institut, des associations membres de la COFACE<sup>7</sup> provenant de sept pays différents. L'Institut y assurait un rôle d'expertise.

Le but du projet était d'examiner la situation de la participation des pères dans la famille dans les pays européens représentés par les différents partenaires, et d'attirer l'attention sur le besoin de développer cette participation afin de soutenir l'égalité des femmes et des hommes, en particulier en réconciliant vie professionnelle et vie privée.

Le projet a été clôturé par une grande conférence à Helsinki sous la présidence finlandaise de l'Union européenne.

Une brochure en sept langues a été rédigée dans le cadre de ce projet. Divers aspects du rôle des hommes dans l'égalité y sont analysés: le partage des tâches et des responsabilités; les congés de paternité, parentaux et pour soins ou raisons familiales; la conciliation vie privée-vie professionnelle; la valorisation du rôle du père; le rôle de l'homme dans la promotion de l'égalité.

L'Institut assurera la diffusion de cette brochure en Belgique lors de sa publication, prévue en mars 2007.

7. Confédération des Organisation Familiales de l'Union européenne

#### 4.2.3. Etats généraux des familles

L'Etat fédéral belge a lancé, fin 2003, à l'initiative du Secrétariat d'Etat aux Familles et aux Personnes handicapées, des Etats généraux des familles réunissant les acteurs institutionnels fédéraux, communautaires et régionaux et les acteurs de terrain.

Un deuxième cycle des Etats généraux a eu lieu durant la période 2005-2006.

L'Institut était membre du comité de pilotage des Etats généraux et a participé de manière active à deux des cinq groupes de travail consacrés à:

- la violence conjugale;
- l'articulation entre les vies professionnelle et privée.

Un rapport rassemblant les résultats des travaux des différents groupes de travail et présentant des recommandations a été établi fin 2006. L'Institut a contribué à la réaction des conclusions de ce rapport et plus particulièrement aux conclusions relatives à l'égalité des femmes et des hommes. Ce rapport sera publié et diffusé en 2007.

## 4.3. LA PARTICIPATION À DES PROJETS EXTERNES

### 4.3.1. Le Label Diversité

En 2006, les ministres de l'Emploi et de l'Egalité des chances ont lancé, dans le cadre de leur programme de promotion de la diversité dans les entreprises, un projet pilote visant à élaborer un Label Diversité. Ce label a pour objectif de stimuler l'intégration de la diversité dans le plan de management des entreprises. Ce label s'adressera à tous les employeurs, privés, publics ou du secteur social, quelle que soit la taille de leur organisation ou le secteur auquel ils appartiennent.

A la demande de la Cellule Entreprise Multiculturelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Institut a contribué de manière active à l'élaboration de la méthodologie et des procédures de ce label. De même, il a participé à la diffusion de l'information relative à la création du label, notamment vers ses réseaux d'entreprises.

L'Institut sera membre du comité d'évaluation du label diversité dès 2007.

### 4.3.2. Le projet genre de la SNCB

En décembre 2005, la SNCB avait entrepris une démarche spécifique relative à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans les procédures de gestion des ressources humaines.

L'Institut est membre du comité d'accompagnement de ce projet et a, en 2006, fourni soutien et assistance à l'élaboration et à la présentation de l'importance de ce projet aux responsables de la gestion des ressources humaines de la SNCB.



### 4.3.3. Le projet "diversité" de la fonction publique fédérale

L'Institut est membre du réseau des fonctionnaires fédéraux géré par la cellule *Diversité* du SPF Personnel et Organisation.

Son rôle dans ce comité est de fournir son expertise en matière d'égalité des femmes et des hommes et d'assurer le lien entre les actions de la cellule *Diversité* et celles de l'Institut.

Dans ce cadre, il fournit aide et conseil aux actions développées et veille à l'intégration de la notion de genre dans les projets et les formations mis en place. L'Institut a, dans ce sens, participé à la réalisation d'une publication qui sera diffusée en 2007 sur le thème de la diversité dans la fonction publique fédérale.

## 5. LA PRISE DE DÉCISION

Il est important de rappeler que les actions menées par l'Institut sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision portent tant sur la prise de décision politique que sur la prise de décision économique. Il est un fait que durant l'année 2006, une attention plus importante a été portée à la prise de décision politique.

### 5.1. LES ÉLECTIONS COMMUNALES D'OCTOBRE 2006

Les élections communales et provinciales étaient pour la première fois organisées par les Régions.

L'Institut a compilé<sup>8</sup> et présenté sur son site internet les résultats en termes d'élues de ces élections. La majorité des collèges et conseils

communaux et provinciaux n'ayant été installés que début 2007, la présentation sous l'angle du genre de la composition effective de ces institutions sera réalisée dès que les informations chiffrées auront été transmises à l'Institut.

Les élections communales et provinciales qui ont eu lieu le 8 octobre 2006 étaient les premières du genre à voir s'appliquer la parité hommes-femmes sur les listes de candidatures. Outre cette obligation de composer les listes électorales d'autant de femmes que d'hommes, les trois régions du pays, désormais compétentes pour organiser les élections "locales", imposaient le respect de la mixité aux deux (en Wallonie et à Bruxelles-Capitale) ou trois (en Flandre) premières places de chaque liste présentée.

8. Sources: <http://elections.belbone.be/rw/>;  
<http://www.vlaanderenkiest.be/>;  
<http://www.bruxelloselections2006.irisnet.be/>

### *5.1.1. Les femmes élues pour siéger au sein des conseils communaux*

En ce qui concerne les élections communales bruxelloises, on constate que plus de 42% des élus (42.23%) sont des femmes, alors qu'elles étaient 38% lors des élections de 2000 et 28% lors de celles de 1994.

En Flandre, on compte 33,4% de femmes parmi les élus aux élections communales d'octobre 2006, alors que le pourcentage d'élues appelées à siéger dans les conseils communaux était de 27% en 2000 et de 20% en 1994.

Au niveau wallon, la proportion de femmes élues dans les conseils communaux s'élève désormais à près de 32% (31.97%), contre 26% aux élections de 2000 et seulement 18% aux élections de 1994.

C'est donc à Bruxelles que la présence des femmes est la plus importante au sein des conseils communaux, mais la progression de la présence féminine entre les élections de 2000 et celles de 2006 (+4%) y a été moins importante qu'en Flandre et en Wallonie (+6%).

Rappelons que lors des élections communales et provinciales de 1994, un premier quota de trois-quart maximum de membres du même sexe sur les listes électorales avait été appliqué et que lors des élections de 2000 le quota de femmes sur les listes s'élevait à un tiers minimum (deux-tiers maximum de membres du même sexe).

### *5.1.2. Les femmes élues pour siéger au sein des conseils provinciaux*

En ce qui concerne les élections provinciales, ce sont plus de 36% (36.7%) de femmes qui ont été élues sur les listes des conseils provinciaux flamands. Pour rappel, ce pourcentage s'élevait à 29% en 2000 et à 23% en 1994.

Au niveau des conseils provinciaux wallons, on dénombre près de 38% (37.8%) d'élues, alors que la proportion d'élues dans ces conseils s'élevait à 29% en 2000 et à 20% en 1994.

De manière générale, suite à l'application de la parité sur les listes électorales, les résultats des élections communales et provinciales du 8 octobre 2006 traduisent donc une nouvelle amélioration de la présence des femmes dans les assemblées communales et provinciales belges. Même si les femmes demeurent clairement sous-représentées au sein des organes législatifs locaux, leur présence atteint ou dépasse maintenant régulièrement le seuil symbolique du tiers des mandataires communaux et provinciaux. Dans 12 communes belges (8 en Flandre, 2 à Bruxelles et 2 en Wallonie), les femmes seront même majoritaires au sein des conseils.

Il reste à vérifier si cette augmentation se traduira également au niveau des exécutifs (députations permanentes et collègues échevinaux). Rappelons que la proportion de femmes dans les exécutifs est très souvent inférieure à leur présence dans les assemblées et que suite aux élections de 2000, elles n'étaient sur l'ensemble du pays que 15% à siéger au sein des députations permanentes, 20% à occuper un échevinat et 8% à assumer le mandat de bourgmestre.

## 5.2. ETUDE “FEMMES ET POLITIQUE”

L’Institut avait lancé en 2004, la réalisation de trois études relatives à la participation des femmes à la prise de décision politique en Belgique. Ces études ont été finalisées et publiées en 2006.

La première étude, intitulée “La participation des hommes et des femmes à la politique belge”, consiste en un tour d’horizon de la participation des femmes à la politique belge (aux niveaux fédéral, régional, local et européen). Elle présente une analyse de l’évolution de la représentation politique féminine en Belgique, en particulier suite à l’approbation et à l’application des lois sur la parité.

La deuxième étude, intitulée “Les trajectoires des femmes dans la politique belge”, met en lumière, sur la base de discussions réalisées dans le cadre de focus groupes d’élues, l’expérience personnelle et le point de vue des femmes sur la culture politique ainsi que les trajectoires des mandataires féminines. Sur cette base, des propositions de développement et d’*empowerment* à long terme des femmes dans la politique belge ont été formulées.

La dernière étude, intitulée “Partis belges et égalité de sexe: une évolution lente mais sûre? Analyse de l’intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges”, identifie sous l’angle du genre les mécanismes formels et informels de recrutement et de sélection des élites politiques et tente de cerner la manière dont les partis politiques belges ont intégré la dimension de genre dans le cadre de leur gestion des ressources humaines.

Les résultats de ces études sont présentés dans le chapitre du rapport consacré à la recherche (II - 6. La recherche).

## 5.3. LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS

L’Institut doit, dans le cadre de ses missions, assurer la promotion et l’application de la législation en matière de présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs. Il devra également assurer le secrétariat de la future Commission pour la promotion de la présence des femmes et des hommes dans les organes consultatifs. L’Institut a, pour ce faire, procédé en 2006 à l’engagement d’un coordinateur de niveau B.

Ses tâches principales consistent en l’élaboration de trois projets d’arrêtés d’exécution de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d’hommes et des femmes dans les organes consultatifs possédant une compétence d’avis<sup>9</sup> mais également dans la préparation de la mise en place de cette commission (projet de budget, analyse des demandes de dérogations, relevé des compétences ministérielles et des compositions des organes consultatifs).

Pour rappel, la loi du 20 juillet 1990 avait été votée après qu’on ait constaté la faible participation des femmes aux organes d’avis. Cette loi prévoyait que pour chaque mandat attribué selon une procédure de présentation, l’instance chargée de présenter des candidatures proposait au moins la candidature d’un homme et d’une femme.

9. telle que modifiée par la loi du 17 juillet 1997 et par celle du 3 mai 2003.

Ce dispositif n'eût pas les effets escomptés puisqu'en 1997, le pourcentage de mandats détenus par des femmes était estimé à 10%, un pourcentage inchangé depuis 1990. Dès lors, le législateur décida, en 1997, de modifier la loi et d'instaurer un système de quota. Ainsi, il était interdit de compter plus de deux tiers de membres du même sexe au sein d'un organe consultatif. Ceux qui ne respectaient pas cette règle ne pouvaient plus émettre d'avis valides.

Toutefois, face aux risques de blocages institutionnels et aux difficultés rencontrées par certains, le législateur assortit ces principes de deux mécanismes. D'une part, des dérogations peuvent être accordées pour les organes qui motivent leur impossibilité de respecter la règle de composition équilibrée, d'autre part, les organes consultatifs, qui ne peuvent, pour des raisons inhérentes à leur nature spécifique, rencontrer ce prescrit légal peuvent être exclus du champ d'application de la loi.

Afin de pallier aux difficultés qui continuaient d'entourer la loi du 20 juillet 1990, de nouvelles modifications furent adoptées par le biais de la loi du 3 mai 2003.

Ainsi, dans le but d'identifier formellement les organes concernés par la loi du 20 juillet 1990, il fût décidé d'établir une liste officielle reprenant tous les organes consultatifs relevant du champ d'application de la loi.

De plus, la loi du 3 mai 2003 a prévu la mise en place, auprès du Ministre de l'Égalité des chances, d'une commission chargée de donner des avis sur la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis.

En définitive, trois arrêtés d'exécution doivent être pris, le premier pour établir la liste susmentionnée, le deuxième pour déterminer la procédure d'inscription des nouveaux organes qui entrent dans le champ d'application de la loi et le troisième pour fixer la composition et le fonctionnement de la commission. Ces arrêtés devraient être adoptés début 2007 et permettre ainsi la création de la commission et le démarrage de ses activités.

La mission générale de cette commission sera de rendre des avis concernant la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs possédant une compétence d'avis.

Il est important de rappeler qu'il existe plus de 300 organes consultatifs disposant d'une compétence d'avis pour les domaines fédéraux. Leur tutelle est répartie entre les différents ministres fédéraux.

Les organes consultatifs remplissent un rôle non négligeable dans la structure étatique. En effet, ils associent directement les intéressés au processus de décision. De plus, ils contribuent à améliorer la qualité de la prise de décision puisqu'ils regroupent les experts de ces domaines. Enfin, ils occupent tous les terrains de compétence des pouvoirs publics et certaines décisions ne peuvent se prendre sans leurs avis préalables.

## 5.4. LA CHARTE SYNDICALE

Le 23 septembre 2004, après une recherche-action de trois ans cofinancée par l'Institut et la Direction générale de la Recherche de l'Union européenne, les trois syndicats belges ont signé une charte sur le *mainstreaming* de genre. Par cette charte, les syndicats s'engageaient à intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans leurs pratiques, non seulement à tous les niveaux de la concertation collective mais également dans leur fonctionnement interne.

Cet engagement des organisations syndicales constituait une première et l'Institut participe

à la poursuite des actions menées dans le cadre de la charte syndicale. Il a ainsi mis à disposition, en 2006, un budget de 10.000,00 euros pour permettre la poursuite des actions entamées. Les effets des actions réalisées en 2006 seront présentés dans le rapport d'évaluation annuel qui sera publié en avril 2007.

L'Institut a, par ailleurs, cofinancé en 2006, l'élaboration de la brochure "Les femmes et les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension de genre" en collaboration avec l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation, la santé et la sécurité.

## 6. LA RECHERCHE

L'Institut doit, dans le cadre de ses missions légales, élaborer, développer, soutenir et coordonner des études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes.

Il a donc établi une stratégie en la matière afin de:

- développer son expertise propre;
- évaluer l'impact en terme de genre des politiques publiques;
- diffuser la connaissance relative au thème de l'égalité des femmes et des hommes (notamment par l'organisation de séminaires);
- promouvoir des thèmes liés au genre dans les enseignements et recherches des universités belges.

Si la recherche constitue une mission spécifique de l'Institut, elle est aussi une des conditions lui permettant de réaliser l'ensemble de ses activités et de ses autres missions légales. En effet, une information complète sur les études de genre permet d'améliorer l'expertise de l'Institut et surtout l'identification des lignes d'actions concrètes en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ceci est nécessaire tant à la réalisation et à l'évaluation des actions entreprises par l'Institut qu'à l'élaboration de recommandations destinées aux institutions publiques.

## 6.1 FEMMES ET POLITIQUE

Depuis le milieu des années 90, plusieurs lois ont été adoptées pour assurer une présence plus équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections fédérales, régionales et européennes. En 1994, la *Loi Smet-Tobback* introduisait les premiers quotas de candidates sur les listes de candidatures (2/3 maximum de membres du même sexe sur une liste). En 2002, le législateur adoptait plusieurs lois (dites *lois sur la parité*) imposant la composition paritaire des listes de candidatures aux élections législatives, régionales et européennes, ainsi que la mixité des exécutifs au niveau fédéral et au niveau des communautés et régions. En 2005 et en 2006, les entités fédérées ont adopté des dispositions législatives du même genre pour les institutions politiques locales qui relèvent dorénavant de leurs compétences.

Afin de mieux cerner l'impact de ces lois, et plus particulièrement des "lois sur la parité" de 2002, sur la participation des femmes à la prise de décision politique, l'Institut avait commandité fin 2004 la réalisation de trois études à différentes universités du pays, réunies en consortium dans le cadre d'un marché public.

Ces trois études ont été clôturées fin 2006 et ont fait l'objet de trois publications:

- La participation des hommes et des femmes à la politique belge;
- Les trajectoires des femmes dans la politique belge;

- Partis belges et égalité de sexe: une évolution lente mais sûre? Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges.

Dans le cadre de la publication *La participation des hommes et des femmes à la vie politique belge*, il s'agissait de mieux comprendre l'évolution de la représentation des femmes dans la vie politique belge suite à l'adoption puis à l'application des "lois sur la parité". Pour ce faire, on a utilisé et développé un panel d'indicateurs définis au niveau de l'Union européenne. Dans un deuxième temps, une analyse approfondie de la préparation et des résultats sexués des élections régionales et européennes de juin 2004 a été réalisée. Enfin, ce travail a été terminé par la mise en évidence des liens entre la représentation politique des femmes et une série de variables socio-économiques.

Dans le cadre de la publication *Les trajectoires des femmes dans la politique belge*, on a cherché à mieux cerner les profils et les trajectoires des femmes politiques belges. Après l'identification des différents facteurs ayant une influence positive ou négative sur la carrière politique des femmes, un matériel empirique original a été rassemblé par la mise en place de focus groupes composés d'élues de différents niveaux de pouvoir, puis complétés de représentants de la direction des partis. L'objectif de ces focus groupes consistait à mieux cerner l'expérience personnelle des mandataires féminines, leurs carrières et la culture politique en général. Sur la base des sensibilités et suggestions exprimées, des propositions de stratégies et d'*empowerment* des femmes en politique ont été formulées.

La question centrale de la publication *Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges* consiste à mesurer l'importance avec laquelle les partis politiques belges ont intégré une dimension de genre et la portée des règles adoptées dans ce cadre. Dans un premier temps, les mécanismes de recrutement et de sélection de l'élite politique et la gestion des ressources humaines des partis politiques ont été identifiés. Suite à cela, un certain nombre d'hypothèses ont été formulées. Ces hypothèses ont ensuite été testées sur base d'un matériel de recherche empirique relatif aux mécanismes formels et informels qui existent au sein des partis politiques belges et à la manière dont la dimension de genre y a été intégrée.

Ces trois études ont fait l'objet d'un travail d'analyse approfondi et offrent des résultats concrets et utilisables tant pour l'aide à la décision politique que pour la conscientisation des élus et des décideurs au sein des structures des partis politiques.

## 6.2. LA BANQUE DE DONNÉES "ÉTUDES DE GENRE"

Malgré une sensibilisation croissante du monde de l'enseignement et de la recherche aux problématiques de genre et de l'égalité des femmes et des hommes, de lacunes persistaient dans les connaissances et la diffusion des ressources scientifiques et pédagogiques sur les études de genre en Belgique. L'Institut a souhaité remédier à ce problème et a confié en 2006 à l'asbl Sophia, réseau belge de coordination des études féministes, le recensement de l'ensemble des infor-

mations disponibles quant aux recherches et formations entreprises en matière d'égalité des femmes et des hommes en Belgique.

Outre le recensement proprement dit, l'Institut voulait permettre de diffuser et de mettre les informations recueillies aisément à la disposition des partenaires de l'Institut mais aussi du grand public. Ceci s'est concrétisé par l'élaboration, en 2006, par l'asbl Sophia, d'une base de données sur les études de genre.

L'importance de cette banque de données réside dans le fait qu'elle reprend la totalité des enseignements dispensés et des recherches menées depuis 1995 en Belgique dans le domaine des études de genre. Cette banque de données constitue donc un instrument de recherche unique.

D'une part, la banque de données comprend la recherche scientifique (aussi bien fondamentale que centrée sur la décision politique) en rapport avec des thèmes tels que les rapports sociaux des hommes et des femmes, l'égalité des genres, les mouvements de femmes, les études femmes, les études de genre, les études féministes et les publications qui en découlent. Il s'agit de recherches et de publications réalisées dans des universités, des hautes-écoles, des institutions de recherche, des organisations de femmes, des syndicats, des institutions publiques et des partis politiques.

D'autre part, la banque de données reprend la totalité des enseignements (formations et branches) qui ont été organisés sur base régulière autour de thèmes récurrents. La liste des enseignements dispensés au cours des dix dernières années est également reprise dans la banque de données.

L'objectif de la banque de données est d'offrir plus de visibilité aux études de genre et aux études femmes en Belgique. La banque de données fournit en outre un bon état des lieux de ces études.

Outre l'outil proprement dit, les chercheuses ont constaté, sur la base de l'analyse des données répertoriées dans la banque de données que:

- les recherches dans le domaine des études de genre sont en grande partie orientées vers la prise de décision politique et il semble que l'on investisse moins dans la recherche fondamentale;
- l'Etat est la principale source de financement des recherches en études de genre. Cette règle vaut en particulier pour les services d'égalité des chances tant de l'Etat fédéral que des entités fédérées;
- les recherches et l'enseignement dans le domaine des études de genre sont quasi inexistantes dans les Hautes Ecoles. En effet, les institutions publiques, les syndicats et autres organismes confient leurs recherches ou formations à des acteurs issus du milieu universitaire.

La banque de données "études de genre" peut être consultée sur le site internet de l'asbl Sophia<sup>10</sup>. Elle se compose de plus de 2.600 fiches, et sera régulièrement mise à jour dans le futur.

10. [www.sophia.be](http://www.sophia.be)

### 6.3. RAPPORT SUR L'ÉCART SALARIAL

Le Gouvernement fédéral a décidé, lors de son Conseil des ministres du 31 mars 2006, de demander à l'Institut et au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale d'établir un premier rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement souhaitait disposer de données de référence précises, globales et par secteur, pour développer une politique volontariste contre les discriminations salariales.

Or, la problématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes n'est pas nouvelle. Une partie de la difficulté réside dans le fait qu'il n'existe pas "un" écart salarial entre les femmes et les hommes mais de nombreuses manières de mesurer et d'exprimer l'écart salarial.

Un groupe de travail a donc été réuni, qui rassemble les experts de l'Institut et de la Direction Etudes, Statistiques et Evaluation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que de la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie, anciennement Institut national de statistique (INS).

La mission de ce groupe de travail est d'élaborer un rapport qui permette, entre autres, d'objectiver les différences de rémunérations entre les femmes et les hommes, d'identifier les paramètres qui les creusent ou les réduisent, et de distinguer ce qui relève de la discrimination sexiste et ce qui relève du fonctionnement du marché de l'emploi.



On le sait, les causes de l'écart salarial sont multiples, depuis les stéréotypes dans le choix des études jusqu'aux obstacles rencontrés dans l'évolution de leurs carrières en passant par un déséquilibre dans le partage des tâches, freinant aussi une réelle conciliation vie-privée / vie-professionnelle. Résultat: en moyenne, 15% de différence entre la rémunération des femmes et la rémunération des hommes.

Les experts du groupe de travail ont établi, sur la base de données chiffrées belges ainsi que d'indicateurs européens<sup>11</sup>, des analyses précises des facteurs favorisant les inégalités salariales en Belgique. Le rapport présentera également des recommandations pour permettre d'élaborer des actions concrètes de réduction de l'écart salarial.

L'Institut a pris en charge l'aspect pratique de la réalisation, de l'impression et de la diffusion de la brochure.

Les données présentées dans le rapport seront actualisées et les décisions prises en vue de résorber l'écart salarial entre les femmes et les hommes feront l'objet, à l'avenir, d'évaluations récurrentes auxquelles seront associés l'Institut, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie.

---

11. par exemple: l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES); les indicateurs européens sur l'écart salarial établis lors de la présidence belge de l'Union européenne en 2001.

## 6.4. JOURNÉES D'ÉTUDES

En 2005, l'Institut avait entrepris un cycle de rencontres-débats afin de célébrer les dix ans de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin (septembre 1995). L'objectif dépassait la simple célébration et visait aussi l'approfondissement des connaissances et de la mise en œuvre des objectifs de Pékin. C'est dans ce sens que huit séminaires ont été organisés, qui se sont échelonnés du mois d'avril 2005 au mois de juin 2006 (les 3 premiers en 2005 et les 5 suivants en 2006):

- 1) *Droits sexuels et reproductifs des femmes. Où en sommes-nous?* (28 avril 2005)
- 2) *Quels outils concrets pour l'égalité dans l'entreprise?* (28 juin 2005)
- 3) *Traite des êtres humains - exploitation sexuelle - prostitution: 3 réalités, 3 défis?* (13 décembre 2005)
- 4) *Genre et personnes âgées: une thématique à part entière* (26 janvier 2006)
- 5) *Religions: la parole aux femmes!* (7 février 2006)
- 6) *Mécanismes institutionnels en vue d'une mise en oeuvre efficace de la politique de l'égalité des femmes et des hommes* (27 avril 2006)
- 7) *Femmes et politique: au milieu du gué?* (19 juin 2006)
- 8) *Lutter contre les stéréotypes de genre: le gender mainstreaming comme outil de changement?* (27 juin 2006)

En ouvrant ces débats sur les domaines d'actions de Pékin, l'Institut voulait permettre de:

- synthétiser les principaux enjeux et les différentes facettes de la situation des femmes en Belgique;
- rappeler les acquis et les derniers développements de Pékin+10;
- rassembler acteurs associatifs, acteurs politiques, chercheurs, parlementaires et autres autour de différentes questions relatives à l'égalité des femmes et des hommes;
- favoriser l'émergence d'un rôle d'acteur de l'égalité chez les hommes.

Pour chacune des rencontres-débat, les participants se sont efforcés d'aborder plusieurs questions transversales:

- Quelles sont les initiatives politiques à mettre en œuvre pour asseoir l'esprit et la lettre des engagements de Pékin en Belgique?
- Au-delà des constats factuels, comment lire les enjeux propres à ces thèmes en terme de rapports sociaux de sexe? Assiste-t-on à l'émergence de nouveaux arguments?
- Comment permettre aux hommes de jouer un rôle actif en vue de faire progresser l'égalité?
- Comment décliner ces thèmes face aux réalités vécues par les femmes et les hommes issu(e)s de l'immigration?

Ces rencontres-débats se sont déroulées suivant un schéma similaire: suite aux présentations des experts réunis, des discussions s'engageaient au sein d'un panel composé d'acteurs liés au thème abordé et se poursuivaient dans le cadre d'une séance de questions-réponses avec la salle.

En outre, deux conférences relatives au rôle des hommes dans l'égalité des femmes et des hommes ont été organisées en 2006 à l'initiative de Monsieur Christian Dupont, Ministre de l'Égalité des chances:

- *Ensemble vers l'égalité: les hommes, porteurs de changement? (7 mars 2006);*
- *La violence: une affaire d'hommes! Le rôle des hommes dans la prévention et la disparition de la violence (7 avril 2006).*

Bien que ces deux conférences ne faisaient pas initialement partie du cycle de rencontres-débats, leur contenu (rôle des hommes dans la réalisation de l'égalité hommes-femmes et dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes) était intimement lié à des questions prioritaires abordées dans la Déclaration et la Plate-forme d'Action de Pékin.

Deux publications seront diffusées en avril 2007. La première consistera en une synthèse des rencontres-débats qui présentera également les pistes d'actions et les défis identifiés pour les différents thèmes abordés. La seconde publication proposera les actes des deux séminaires sur le rôle des hommes dans l'égalité.

## 6.5. PARTENARIATS À DIFFÉRENTS PROJETS EXTERNES

L'Institut a pris part, au cours de l'année 2006, au titre de partenaire ou d'expert, à différents projets menés par des organismes institutionnels ou universitaires.

### 6.5.1. *Promotion des femmes dans les carrières académiques*

L'Institut fait partie, en tant d'expert en matière de genre, du comité d'accompagnement du projet Equal "Gelijke Kansen Gids voor Universiteiten - Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen" du VLIR (*Vlaamse Interuniversitaire Raad - Conseil interuniversitaire flamand*). EQUAL est un programme du Fonds social européen dont le but est d'apporter une contribution à la réalisation de l'égalité des chances pour les chercheurs d'emploi et les employés. Le projet est coordonné par le VLIR et le groupe de travail sur l'égalité des chances et est composé de cinq modules différents qui sont élaborés par cinq universités flamandes (*K.U.Leuven, Universiteit Hasselt, Universiteit Antwerpen, Universiteit Gent, Vrije Universiteit Brussel*).

### 6.5.2. *Agora (Politique scientifique fédérale)*

L'Institut est représenté au sein du comité de coordination interdépartemental AGORA de la Politique scientifique fédérale. Dans ce cadre, il a participé, au titre d'expert en matière d'égalité des femmes et des hommes, à différents comités d'accompagnement de projets qui ont eu lieu en 2006 et qui s'inscrivent dans les programmes de recherches AGORA et "Société et avenir".

### 6.5.3. *Plan d'action nationale inclusion sociale*

L'Institut est représenté au sein des groupes de travail "Actions" et "Indicateurs" du PAN Inclusion sociale, dans lesquels on veille à l'intégration de la dimension de genre dans ce PAN.

## 6.6 BIOGRAPHIE D'ELIANE VOGEL-POLSKY

Estimant nécessaire et important le rôle d'Eliane Vogel-Polsky dans la promotion et la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique, l'Institut a décidé en 2006, de le mettre en lumière. Il a pour ce faire conclu une convention avec le Carhif<sup>12</sup> afin de rédiger la biographie d'Eliane Vogel-Polsky.

Cette biographie sera basée sur une interview détaillée avec Eliane Vogel-Polsky, qui mettra l'accent sur les activités de Madame Vogel-Polsky dans le domaine de la législation européenne relative à l'égalité des chances. La publication sera complétée par une biographie succincte de Madame Vogel-Polsky et par une mise en contexte des données provenant de l'interview.

Le manuscrit sera livré début 2007 et fera l'objet d'une publication dans le courant de cette année.

---

12. Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes

## 7. LE SOUTIEN AUX ACTEURS DE TERRAIN

La loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut lui attribue explicitement la mission d'organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Au-delà de l'obligation légale, il est un fait que le milieu associatif constitue un relais indispensable dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Les associations disposent par ailleurs d'une expertise spécifique et complémentaire à celle du niveau institutionnel.

Il y a donc lieu, pour optimiser le processus de *mainstreaming* de genre, de soutenir la création, l'accès et la diffusion d'instruments complémentaires et indispensables à sa mise en œuvre dans l'ensemble de la société.

On distinguera dans cette partie les subsides dits "structurels", qui sont octroyés de manière récurrente à quatre associations représentatives en matière d'égalité des femmes et des hommes; et les subsides ponctuels ou "petits" subsides, qui sont attribués soit à des projets spécifiques, limités dans le temps et menés dans le but de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, soit à des associations actives en ce domaine.

Enfin, l'Institut coordonne le réseau des "Coordinatrices provinciales" dont l'objectif est de mettre en œuvre la politique de l'égalité des femmes et des hommes au niveau local. L'Institut

leur fournit soutien et expertise, tant dans l'organisation pratique qu'au niveau des diverses thématiques.

En 2006, le montant total attribué pour l'ensemble des subsides aux organisations s'élevait à 1.263.240,00 euros, soit plus de 28% du montant de son budget total de l'année.

### 7.1. LES SUBSIDES STRUCTURELS

Quatre associations féminines bénéficient d'un subside structurel octroyé par l'Institut. Ces associations sont Amazone, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), le Nederlandse Vrouwenvoetbalbond (NVR) et l'asbl Sophia.

Suite à la création de l'Institut, le Conseil d'Administration avait décidé de renégocier les conventions de subvention structurelle. Outre les adaptations comptables nécessaires, les éléments suivants ont servi de base à ces négociations:

- l'octroi d'un subside doit s'inscrire dans le cadre des missions légales de l'Institut, telles que définies par la loi du 16 décembre 2002 ainsi que dans le cadre de son plan stratégique;
- l'Institut voulait pouvoir établir des collaborations avec les acteurs de terrain sur des bases égalitaires et de complémentarité;
- les conventions devraient être passées pour des périodes de 3 années afin que chaque organisation puisse développer ses activités propres à long terme et en synergie avec l'Institut.

Le 7 décembre 2005, de nouvelles conventions ont été signées avec les quatre associations coupoles.

En 2006, le montant total octroyé à ces quatre associations s'élevait à 997.101,00 euros, répartis comme suit:

Amazone:	872.101,00 euros
CFFB:	30.000,00 euros
NVR:	30.000,00 euros
Sophia:	65.000,00 euros

Notons également qu'un montant de 30.000,00 euros est réservé annuellement dans le budget de l'Institut afin de constituer la dotation du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes.

## 7.2. LES SUBSIDES PONCTUELS OU "PETITS SUBSIDES"

La procédure d'octroi des petits subsides avait fait l'objet, en 2005, d'une révision qui avait défini de nouveaux critères d'attribution et des délais récurrents et fixes d'introduction des dossiers. L'attribution de subsides doit également obtenir l'aval du Conseil d'Administration de l'Institut.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de dossiers et la répartition des montants octroyés en 2006.

### 2006

Dossiers introduits	Subsides refusés	Subsides octroyés	Montants
27 néerlandais	1	26	84.349 euros
62 français	18	44 1 annulation par l'organisation	151.790 euros
<b>TOTAL</b>	19	70	236.139 euros

Le tableau suivant présente la répartition des subsides octroyés en 2006 en fonction des thèmes des dossiers introduits.

A partir de 2007, la procédure d'octroi des "petits subsides" sera couplée à un appel à projets thématique.

Dossiers		Violence et assistance	Travail et égalité	Politique et droit des femmes	Santé, femmes et arts, arts et autres
néerlandophones	26	9	5	1	11
francophones	44	13	5	7	19
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>30</b>

### 7.3. LA POLITIQUE LOCALE

Depuis 2001, l'Etat fédéral et les entités fédérées et les Communautés et les Régions contribuent ensemble au développement de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes.

En 2006, l'Institut a mis un budget total de 284.000,00 euros à disposition de la politique locale. Celui-ci a servi à financer la partie fédérale de la coordination provinciale dans la Région de Bruxelles-Capitale et de l'appel à projets dans les 10 provinces.

La politique locale est axée sur deux volets importants:

- la lutte contre la violence à l'égard des femmes;
- la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

Des comités d'accompagnement, composés d'experts travaillant au niveau local, ont été créés afin de suivre et d'évaluer les projets des coordinateurs et coordinatrices provinciaux.

Une évaluation de la coordination de la politique locale a été réalisée en concertation avec les entités fédérées et les résultats ont été présentés fin 2005. Ils ont mis en évidence la complexité du système de financement existant. Il y est recommandé de centraliser et de formaliser de manière plus pragmatique les moyens financiers octroyés à la mise en œuvre de la politique locale d'égalité des chances. L'évaluation a également mis en évidence la nécessité d'impliquer les provinces dans la prise de décision.

L'Institut est chargé d'accompagner les coordinateurs et coordinatrices provinciaux dans leurs tâches, en les tenant informés des développements récents en matière d'égalité et en organisant des réunions de coordination mensuelles. En outre, il leur fournit soutien et expertise dans l'organisation d'événements, l'élaboration de politiques ou la publication de documents, et ce dans les diverses thématiques (actions positives, lutte contre les violences, prise de décision, etc.) relatives à la politique locale d'égalité des chances. L'Institut assure également le suivi des conventions conclues entre l'Etat fédéral, les entités fédérées et les provinces.

L'appel à projets a pour objectif de soutenir des projets locaux dans le domaine de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes. Ces projets sont introduits par les coordinateurs et coordinatrices provinciaux, en étroite collaboration avec les acteurs de terrain locaux (associations, communes, CPAS, etc.). Les coordinateurs et coordinatrices provinciaux assurent une part active dans l'élaboration de ces projets et veillent également à l'adéquation de ces projets avec les missions générales de la coordination de la politique locale en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Les priorités de l'appel à projets 2006 étaient:

- pour le volet de la lutte contre la violence conjugale: la réalisation d'actions de sensibilisation, de prévention, de protection et d'accueil des victimes et des auteurs de violence, et d'actions de formation, notamment la formation de professionnels (y compris des professionnels intervenant en milieu scolaire).
- pour le volet socio-économique: d'une part la participation à la prise de décision politique (en particulier au niveau local) soutenue par des actions de sensibilisation des élus communaux et provinciaux dans le cadre des élections d'octobre 2006; d'autre part, l'amélioration de la participation des femmes et des hommes dans l'emploi et la formation professionnelle.

## 8. LA PRÉPARATION ET L'APPLICATION DES DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT ET LE SUIVI DES POLITIQUES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

L'Institut doit, dans le cadre de ses missions légales, préparer et exécuter les décisions du Gouvernement et assurer le suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes, sous l'autorité du Ministre de tutelle (art. 5 de la Loi du 16 décembre 2002).

Comme exposé dans la partie I du rapport, l'Institut assure également la mission de soutien au Ministre en charge de la Politique d'égalité des chances.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des principales actions menées dans ce contexte.

### 8.1. PRÉPARATION ET APPLICATION DES DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT

En matière de préparation et d'application des décisions du Gouvernement, il faut distinguer deux axes dans le travail effectué par l'Institut. D'une part, il a réalisé un travail de préparation de nouvelles législations. D'autre part, il a assumé la coordination des actions et projets sur instruction du Gouvernement.

#### 8.1.1. *Le travail juridique*

##### ■ *La Loi "gender mainstreaming"*

L'Institut a poursuivi en 2006 l'élaboration de plusieurs avant-projets de loi et d'exposé des motifs visant à modifier la loi du 6 mars 1996 relative à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence de Pékin (1995), afin d'y améliorer la procédure de rapportage et d'institutionnaliser le processus d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales.

Ce travail préparatoire a été couronné par l'adoption le 12 janvier 2007<sup>13</sup> de la loi visant le contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

---

13. loi du 12/01/2007 (M.B. 13/02/2007) visant le contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.



La Belgique est ainsi le premier Etat européen à adopter une législation aussi complète et intégrant la dimension du genre à tous les niveaux de la prise de décisions. Ainsi chaque mesure ou action du Gouvernement sera dorénavant évaluée avant sa mise en œuvre afin d'étudier l'effet qu'elle pourrait produire sur l'égalité des femmes et des hommes. Ceci pour éviter ou corriger d'éventuels effets pervers.

Toute élaboration d'une politique, d'un budget ou d'un acte administratif à portée générale devra être soumis à deux questions préalables:

- les femmes et les hommes seront-ils touchés de manière égale par cette mesure?
- cette décision contribue-t-elle à corriger les inégalités entre les sexes?

Les budgets qui participent à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes seront également identifiés. L'élaboration de statistiques et d'indicateurs de genre pour mesurer le processus d'intégration est également prévu par la loi. Par ailleurs, cette loi prévoit la création d'une cellule interdépartementale composée d'un-e représentant-e des diverses cellules stratégiques et administrations fédérales.

L'Institut est chargé de l'accompagnement et du soutien à la mise en œuvre de ce processus. Il rédigera début 2007 les arrêtés d'exécution de la nouvelle loi et mettra à disposition des différents départements fédéraux des actions de soutien spécifiques sur la base des outils développés dans ce sens et exposés précédemment (partie II - point 2).

#### ■ **La révision des lois "anti-discrimination"**

L'Institut a été consulté lors du travail de révision des lois "anti-discrimination" mené sous l'égide de la cellule stratégique du Ministre de l'égalité des chances.

L'Institut a également rendu un avis d'initiative sur le projet de loi visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe.

#### ■ **La transposition des directives européennes mettant en œuvre le principe de l'égalité des femmes et des hommes**

L'Institut a contribué au travail de transposition de la Directive 2004/113 "Biens et services" dans le droit belge. Ce travail sera poursuivi en 2007.

L'Institut a également participé aux travaux de transposition de la Directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail, sous le pilotage du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### 8.1.2. *Le travail de coordination*

#### ■ **La Conférence interministérielle "Intégration dans la société"**

L'Institut a été chargé, en 2006, de la coordination et de la préparation du volet relatif à la violence conjugale. Deux réunions de la Conférence interministérielle ont été organisées sur ce thème en février et novembre 2006.

### ■ **Les rapports du Gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes**

L'Institut a également été chargé en 2006 de coordonner l'élaboration de deux rapports pour le Gouvernement.

Il s'agit d'abord, au niveau européen, des "Rapports du Gouvernement, du Ministre chargé de la Politique d'égalité des chances et du Ministre à la Coopération au Développement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995". L'Institut a rassemblé l'ensemble des contributions des départements fédéraux et a aussi rédigé le rapport décrivant la politique et les mesures spécifiques prises par le Ministre de l'Égalité des chances.

Par ailleurs, l'Institut a été chargé de coordonner l'élaboration du "projet de 5ème Rapport belge sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour la période 2000-2006". Ce rapport, aussi appelé "Rapport CEDAW", vise à décrire les politiques d'égalité des femmes et des hommes (menées tant au niveau de l'Etat fédéral que des entités fédérées pendant la période 2000-2006). Ce rapport belge doit être transmis aux Nations Unies avant l'été 2007.

## 8.2. SUIVI DES POLITIQUES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

### 8.2.1. Union européenne

En 2006, l'Institut a fourni son expertise à l'attachée sociale notamment:

- pour la négociation du Programme Daphne III;
- pour l'élaboration des conclusions du Conseil de l'UE relatives au rôle des hommes dans la réalisation de l'égalité des hommes et des femmes;
- pour l'élaboration des indicateurs sur les mécanismes institutionnels au niveau de l'UE;
- pour la création de l'Institut européen du genre.

L'Institut a également assuré la représentation du Ministre de l'Égalité des chances lors des deux réunions annuelles du *High level Group*, organisées en 2006 sous les présidences autrichienne et finlandaise de l'UE.

De même, l'Institut a également participé en 2006 à une réunion du *Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes*.

L'Institut est l'institution de contact pour le suivi du volet égalité des femmes et des hommes du programme *Progress*.

Membre depuis 2005 du réseau *Equinet* d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes européens de promotion de l'égalité, l'Institut a participé activement aux activités proposées par le réseau en 2006. Il s'agissait

d'une assemblée générale tenue à Bruxelles et de deux formations spécifiques, l'une de nature juridique et l'autre visant à l'élaboration de codes de conduite.

### 8.2.2. Conseil de l'Europe

L'Institut a pris part aux deux réunions du *Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes* tenues en 2006.

Il a également représenté le Ministre de l'Égalité des chances lors de la Conférence ministérielle qui a eu lieu en juin 2006 à Stockholm et y a prononcé le discours de la Belgique.

### 8.2.3. Nations Unies

L'Institut faisait partie de la délégation belge et a participé aux travaux des deux semaines lors de la 50<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme qui s'est tenue à New-York du 27/02 au 10/03/2006.

La composition de la délégation belge ainsi que la position officielle de la Belgique ont été définies dans le cadre de réunions préparatoires organisées par la cellule "Coormulti" de la Direction générale des Affaires multilatérales et de la Mondialisation du SPF Affaires étrangères.

La première semaine des travaux a été consacré à l'établissement de la position commune de l'UE au sein de réunions de coordination européenne sur les différents projets de résolution.

Par ailleurs, la Belgique a pris activement part à la table ronde consacrée aux "*Gender Dimensions of International Migration*". L'Institut y a présenté

l'expérience pilote des "points d'appui juridiques pour les femmes d'origine étrangère". Cette initiative a été saluée comme une "excellente pratique".

La deuxième semaine fut consacrée aux négociations de la position de l'UE sur chaque projet de résolution et de conclusion avec les autres Etats au sein de réunions informelles.

Les résolutions suivantes ont été adoptées à l'issue de la session:

- la résolution sur les femmes et les filles en Afghanistan;
- la résolution sur la libération des femmes et des enfants pris en otage lors de conflits armés, y compris ceux qui sont emprisonnés ultérieurement;
- une résolution sur l'assistance aux femmes palestiniennes;
- une résolution visant à se pencher sur l'opportunité de désigner un rapporteur spécial chargé d'examiner les lois discriminatoires à l'égard des femmes;
- une résolution sur les femmes et les filles face au VIH/SIDA;
- une résolution sur la nouvelle organisation et les méthodes de travail de la CSW.

Par ailleurs, des conclusions négociées ont été adoptées sur les deux thèmes prioritaires de la session:

- la prise de décision à tous les niveaux;
- la participation accrue des femmes au développement.

### 8.3. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. A ce titre, il met à sa disposition une fonctionnaire de niveau A à temps plein ainsi que les services logistiques nécessaires au bon fonctionnement des activités du Conseil. Il s'agit notamment de la préparation et du suivi des réunions du bureau et des commissions du Conseil, de l'organisation de journées d'études, de l'élaboration et de la diffusion des avis.

Notons que la coordinatrice du secrétariat du Conseil a quitté l'Institut en novembre 2006. Elle sera remplacée début 2007 afin d'assurer un bon suivi dans le fonctionnement du Conseil.

## CONCLUSIONS

Ce deuxième rapport d'activités de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a permis de mettre en lumière les principaux projets menés et mis en œuvre en 2006.

Outre la finalisation des développements de la structure de l'organisation et la formalisation des conventions nécessaires à la pérennisation de son fonctionnement, l'Institut a pris en 2006 son rythme de croisière dans la réalisation de ses activités.

Ainsi, la structuration et les procédures de fonctionnement de la mission juridique de l'Institut ont été finalisées.

En matière de *gendermainstreaming*, les premiers outils ont été finalisés en 2006 et les actions à mener à l'avenir seront soutenues par la loi "*gendermainstreaming*" approuvée en janvier 2007.

Le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires a rassemblé autour de lui l'ensemble des partenaires institutionnels du pays: tant l'Etat fédéral que les entités fédérées. En outre, l'accord intervenu autour de la définition commune de la violence entre partenaires va, à l'avenir, faciliter les actions de sensibilisation, de formation, de prévention et, surtout, d'accueil et d'aide aux victimes et aux auteurs de violence mais aussi l'enregistrement de la violence même.

Les élections législatives de juin 2007 et la probable mise en place de la Commission de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les organes consultatifs permettront de prolonger concrètement les recommandations des études réalisées en 2006 sur les femmes en politique et, de manière plus générale, de faire avancer l'égalité dans la prise de décision.

Grâce à la réalisation des projets en matière de statistiques de genre, d'écart salarial mais aussi de prise de décision, l'Institut a, en 2006, développé son expertise dans les différents domaines d'actions relatifs à la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. Par la publication et la diffusion des résultats de ces recherches, l'Institut veille également à la vulgarisation de la thématique auprès du grand public.

L'Institut a continué à soutenir, comme le prévoit l'une de ses missions légales, les acteurs de terrain. Que ce soit par l'octroi de subsides ou la mise à disposition de son expertise, l'Institut assure de la sorte un rôle de service public nécessaire au bon fonctionnement de la société.

Durant l'année 2007, l'Institut portera une attention particulière à :

- la visibilité et la concrétisation de sa mission juridique;
- l'ancrage du mainstreaming de genre dans les pratiques de la fonction publique fédérale;
- la poursuite du travail commun en matière de lutte contre la violence entre partenaires;
- la recherche sur la réduction de l'écart salarial.

Ces priorités seront développées dans le cadre du travail quotidien de l'Institut, grâce à la motivation et à la persévérance de l'ensemble de son personnel, véritable cheville ouvrière des actions menées en 2006.

La nomination d'un nouveau directeur en novembre 2006 a permis d'installer des perspectives de travail à plus long terme.

## ANNEXE I

### LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT AU 31-12-2006

#### MEMBRES EFFECTIFS

---

Sylvie Denis

---

Anne-Françoise Theunissen

---

François De Smet

---

Inès de Biolley

---

Isabel Garcia-Vilar

---

Wilfried Den Tandt

---

Guillaume De Walque

---

Els Van Hoof

---

Vera Claes (*présidente*)

---

Marianne Vergeyle

---

Chris Verhaegen

---

Valérie Verzele

---

Luc Windmolders

---

#### MEMBRES SUPPLÉANTS

---

Valentine Bourlet

---

Michel Taverne

---

Anne Junion

---

Annaïg Tounquet

---

Lieve Cerulus

---

Ahmet Koc

---

Malvina Govaert

---

Katelijm Malfliet

---

Liesbet Van Eeckhaut

---

Jan Mertens

---

Miette Pernot

---

Dominique Plasman

---

Jo Bastijns

---

#### AVEC VOIX CONSULTATIVE

---

Eliane Deproost

---

Jean Jacquain

---

Pierre-Paul Maeter

---

#### AVEC VOIX CONSULTATIVE

---

Fatima Hanine

---

Myriam Van Varenbergh

---

Mirjam Malderie

---

## ANNEXE 2

### PRÉSENTATIONS DES MEMBRES DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

#### *Françoise Goffinet*

- 'Le congé de paternité, prenez-le!'. Animation Pères actifs (Thimister, 25 janvier 2006)
- 'Droit de la sécurité sociale et égalité des genres'. Conférence citoyenne de la Ligue des Familles Réconcilier travail parental et égalité entre homme et femmes: repenser l'emploi et la richesse (Namur, 11 février 2006)
- 'Congé de paternité et participation des hommes à l'équilibre vie professionnelle et vie privée une tentative d'état des lieux 4 ans après'. Journée d'étude provinciale Père mis de côté? (Bertrix, 9 juin 2006)
- 'Le congé de paternité'. Seconde université d'été européenne du travail (Duisberg, Allemagne, 31 août 2006)
- 'Put Equality in quality'. Association asturienne de la Qualité (Oviédo, Espagne, 30 novembre 2006)
- 'Égalité des femmes et des hommes en 2006'. Cenforgil (St-Gilles, 12 décembre 2006)

#### *Sophie Matkava*

- Présentation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et de ses actions en matière de stéréotypes de genre dans les médias pour des journalistes indiens, International European Federation of Journalists (Bruxelles, 26 juin 2006)

#### *Delphine Michel*

- 'Lutte contre les stéréotypes sexistes'. Atelier 'Préjugés féministes... à la gare!', Universités d'été du PS Ma commune au féminin (Dinant, 25 août 2006)

#### *Veerle Pasmans*

- 'Actieve vaders: vaders helpen aanwezig te zijn'. Conferentie Samenwerken aan gelijkheid: mannen als dragers van verandering?, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Brussel, 7 maart 2006)
- 'Résultats de l'étude sur l'application de la loi domicile'. Colloque Violence conjugale: encore trop de silence, Centre du Libre Examen et Coordination Laïque pour l'Action Sociale et la Santé (Bruxelles, 24 mars 2006)



- ‘Bonnes pratiques et stratégies dans les mécanismes institutionnels’. Colloque L'égalité des femmes et des hommes: quelles stratégies pour quelles avancées? (Istanbul, Turquie, 27 mai 2006)

#### *Geraldine Reymanants*

- ‘Challenges for the federal equal opportunities policy. The working of the Institute for the equality of women and men’. European Conference on Equal Opportunities Equal is not enough. Dealing with opportunities in a diverse society, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Antwerpen, 15 september 2006)
- Voorstelling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor genderverantwoordelijken uit ontwikkelingslanden, Amazone vzw (Brussel, 13 oktober 2006)
- ‘From antidiscrimination to gender mainstreaming: The inclusion of women and gender in Belgian law’. Internationale conferentie Women's political and social empowerment, Amazone vzw en ICTRC (Teheran, Iran, 22 november 2006)

#### *Geraldine Reymanants en Hildegard Van Hove*

- ‘Evaluatie van beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen’. Studiedag Evaluatie: een meerwaarde voor beleid? Evaluatie vanuit een grensoverschrijdend perspectief, Vlaamse Vereniging voor Bestuur en Beleid (Brussel, 20 december 2006)

#### *Carla Rijmenams*

- ‘Stappenplan voor de integratie van een vrouwvriendelijk beleid’. Studiedag Welzijn van de vrouw op het werk, Provinciaal comité Vlaams-Brabant voor de bevordering van de arbeid (Leuven, 17 oktober 2006)
- ‘EVA: Voor een seksneutrale functieclassificatie’. Slotseminarie EVA-project Loonongelijkheid nog steeds een realiteit in 2006, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Brussel, 9 november 2006)
- ‘Loonkloof en genderneutrale functieclassificatiesystemen’. Expertenforum Dicht de genderloonkloof, ACV (Elewijt, 1 december 2006)

#### *Hildegard Van Hove*

- ‘The National Plan of Action Genderstatistics in Belgium’. European Conference on Equal Opportunities Equal is not enough. Dealing with opportunities in a diverse society, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Antwerpen, 15 september 2006)

#### *Patrick Verraes*

- Expert voor België tijdens het Internationaal colloquium Mobbing II, Raising awareness on women victims of mobbing, Universiteit Hasselt/ University of Surrey (Brighton, 17 februari 2006)
- ‘L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: création du premier institut d'étude de genre en Belgique’, Conférence de l'Assemblée des Régions d'Europe sur l'égalité des chances entre hommes et femmes (Kiruna, Norrbotten, 10 mars 2006)

- 'Sociaalrechtelijke aspecten van discriminatie: capita selecta'. Opleiding voor magistraten - basisopleiding, FOD Justitie (Brussel, 25 april 2006)
- 'La discrimination en droit social: capita selecta'. Formation pour magistrats - formation de base, SPF Justice (Bruxelles, mei 2006)
- Voorstelling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de opening van het Meldpunt Discriminatie Gent (Gent, 28 juli 2006)
- Voorstelling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor een Chinese delegatie (Brussel, 11 oktober 2006)
- 'Les femmes interpellent la justice: Ester en justice au nom des femmes'. Formation Femmes et Justice, Université des Femmes (Bruxelles, 10 novembre 2006)
- 'De klachtenprocedure op het Instituut'. Symposium Gezocht: m/v met klachten over geslachtsdiscriminatie, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Universiteit Gent, i.s.m. POD Federaal Wetenschapsbeleid (Brussel, 17 november 2006)
- Voorstelling van de juridische bijstandsfunctie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (Brussel, 1 december 2006)
- 'De juridische bijstandsfunctie van het Instituut'. Vorming Gelijkheid man en vrouw, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, i.s.m. Prof. dr. Patrick Humblet, UGent (5 december 2006)
- 'M/V met klachten over geslachtsdiscriminatie: welke benadering? Studiedag Gender vs. diversiteit, Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (Brussel, 6 december 2006)
- 'Discriminatie in de sector goederen en diensten'. Vorming Gelijkheid man en vrouw, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, i.s.m. Prof. dr. Patrick Humblet, UGent (Brussel, 19 december 2006)
- 'Geslachtsdiscriminatie in de praktijk'. Seminarie voor studenten Sociaal Recht, KULeuven (Leuven, 19 december 2006)

#### *Pascale Vielle*

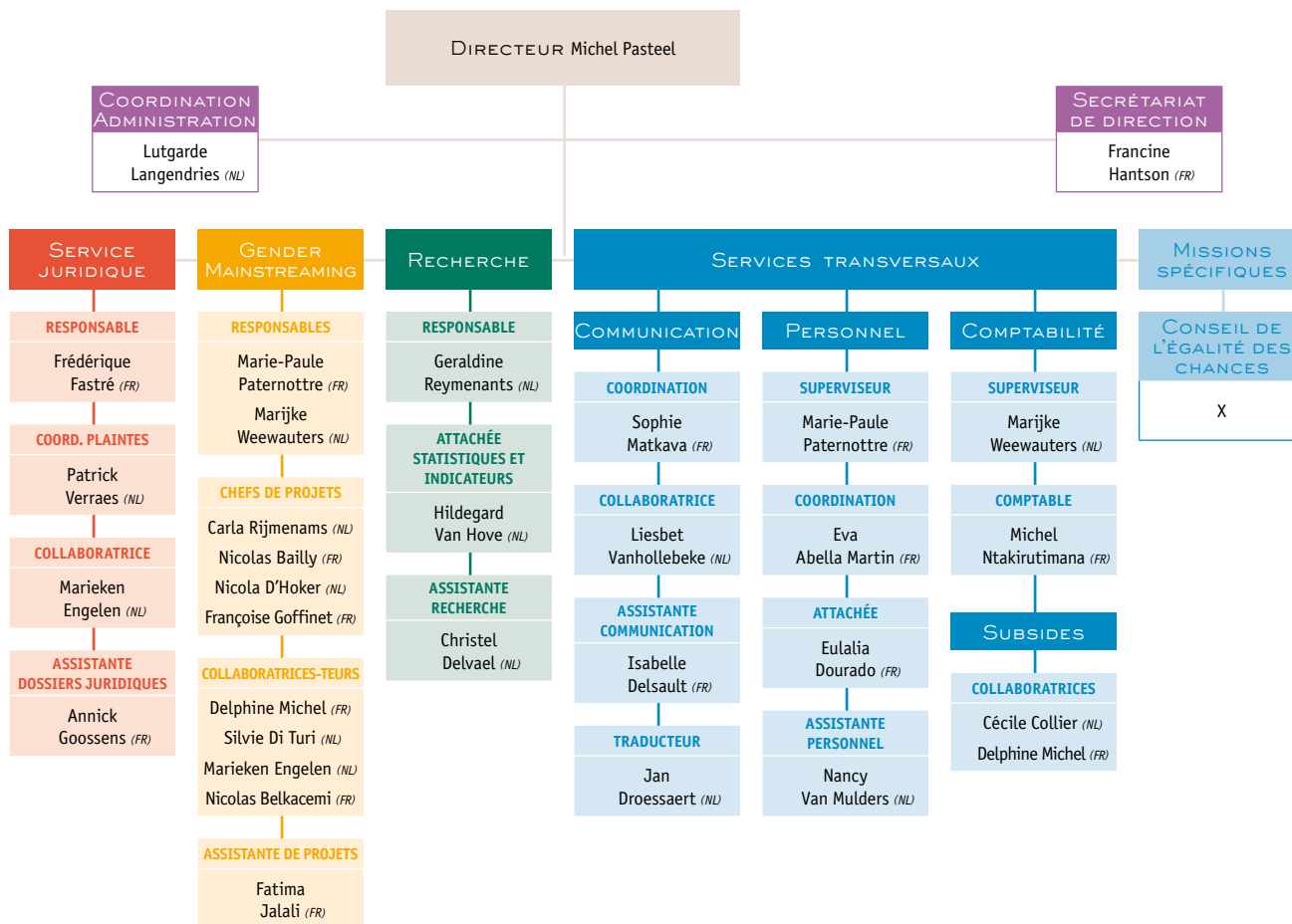
- 'Les nouveaux enjeux de l'égalité - dépasser les "ismes"'. Séminaire Femmes et hommes en Wallonie: la valeur de "nous", Conseil des femmes francophones de Belgique, Section de Namur (Namur, 14 mars 2006)

#### *Marijke Weewauters*

- 'Gender en gezondheid in België'. Zesde bijeenkomst Promotion du gender mainstreaming dans la santé, Informal network on gender mainstreaming (Straatsburg, Frankrijk, 20 september 2006)
- Voorstelling van de wet gender mainstreaming voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid (Den Haag, Nederland, 23 november 2006)

## ANNEXE 3

### ORGANIGRAMME DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES AU 31-12-2006

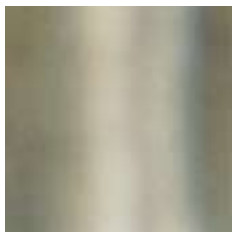


## NOTES









L'INSTITUT



RÉALISATIONS 2006

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

RUE ERNEST BLEROT 1 - B-1070 BRUXELLES

TÉL. 02 233 42 65 - FAX. 02 233 40 32

EGALITE.HOMMESFEMMES@META.FGOV.BE - WWW.IEFH.FGOV.BE

*Des termes comme "élu", "participant", "auteur"... ou encore "négociateur"  
employés dans ce rapport désignent des personnes des deux sexes.*