



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
19 février 2013

Original: français

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports soumis par les États parties  
en application de l'article 18 de la Convention**

**Septièmes rapports périodiques des États parties devant être  
soumis en 2012**

**Belgique\***

[2 octobre 2012]

---

\* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1-6	3
II. Synthèse des mesures visant à mettre en œuvre les différents articles de la Convention et à répondre aux recommandations formulées par le Comité ....	7-326	3
Article 1 - Discrimination (§7).....	7	3
Article 2 - Mesures politiques (§8 à 25).....	8-25	4
Article 3 - Garantie des droits de l’homme et des libertés fondamentales (§26 à 79)	26-97	7
Article 4 - Mesures spéciales (§ 80 à 83) .....	98-101	19
Article 5 - Rôles stéréotypés par sexe et préjugés (§84 à 115).....	102-140	19
Article 6 - Traite (§116 à 132) .....	141-159	26
Article 7 - Vie politique et publique (§133 à 152) .....	160-181	29
Article 8 - Représentation (§153 à 162) .....	182-195	32
Article 9 - Nationalité (§163).....	196	34
Article 10 - Education (§164 à 198).....	197-245	34
Article 11 - Emploi (§199 à 232) .....	246-285	41
Article 12 - Santé (§233 à 247) .....	286-303	45
Article 13 - Prestations économiques et sociales (§248 à 249) .....	304-305	48
Article 14 - Femmes rurales (§250 à 256).....	306-312	49
Article 15 - Egalité devant la loi (§257).....	313	50
Article 16 - Mariage et vie de famille (§258 à 269) .....	314-326	50
Liste des annexes** .....		53

---

\*\* Les annexes peuvent être consultées dans les archives du secrétariat.

## I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en vertu de l'article 18§1er de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par la Belgique le 10 juillet 1985.
2. On rappellera que les cinquième et sixième rapports périodiques de la Belgique (CEDAW/C/BEL/6) présentés dans un seul document ont été examinés lors d'une audition orale qui s'est déroulée le 21 octobre 2008. Les observations finales du Comité (CEDAW/C/BEL/CO/6) au sujet de ces rapports ont été communiquées officiellement le 7 novembre 2008.
3. Eu égard au paragraphe 53 de ses observations finales, la Belgique a communiqué en septembre 2011 des informations additionnelles (CEDAW/C/BEL/CO/6/Add.1) sur la suite donnée aux préoccupations mentionnées aux paragraphes 28 et 30.
4. Le rapport fait état des modifications de législations et de pratiques légales et administratives et des nouvelles politiques par rapport aux articles de la Convention, adoptées depuis que la Belgique a soumis ses cinquième et sixième rapports. Il importe aussi de se référer à la description générale du fonctionnement de la Belgique faite dans son document de base commun (HRI/CORE/BEL/2011), qui a été soumis le 29 juillet 2011 et actualisé au mois de juillet 2012.
5. Le présent rapport s'efforce de répondre à la préoccupation du Comité de mettre l'accent sur l'application systématique des mesures prises et les résultats obtenus dans la mise en œuvre de la Convention et ce, à tous les niveaux de pouvoir.
6. La société civile a été officiellement consultée via l'envoi du rapport à 19 associations ou organes d'avis représentatifs en matière des droits des femmes ou de l'égalité des femmes et des hommes. Six d'entre eux ont participé à la réunion qui s'est tenue le 10 septembre 2012 avec des représentants des autorités belges afin de commenter le rapport ou de faire part de leurs commentaires écrits.

## II. Synthèse des mesures visant à mettre en œuvre les différents articles de la Convention et à répondre aux recommandations formulées par le Comité

### Article 1 - Discrimination

7. La Belgique dispose d'un arsenal de mesures de nature constitutionnelle, législative, réglementaire et décrétole visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et à garantir le respect du principe de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les différents domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays. De manière générale, les dispositions existantes interdisent tant les discriminations directes que les discriminations indirectes, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe ainsi que l'incitation à pratiquer une discrimination fondée sur le sexe. Les différentes lois en vigueur prévoient des recours juridictionnels au profit des victimes et des sanctions à l'encontre des auteurs de discrimination.

## Article 2 - Mesures politiques

### 1. Les mesures législatives destinées à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe

8. La Belgique a poursuivi ses engagements au niveau international et européen en matière de lutte contre les discriminations et a marqué sa volonté politique de renforcer de manière substantielle les mesures législatives consacrées à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et la promotion de l'égalité des sexes.

9. Au niveau fédéral, trois nouvelles lois anti-discrimination ont été adoptées en date du 10 mai 2007 en vue de lutter contre une série de motifs de discriminations notamment dans l'emploi, la sécurité sociale, l'offre de biens et de services, l'accès aux activités économiques, sociales et culturelles. Parmi celles-ci, une loi spécifique vise à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes dans ces matières. Elle transpose plusieurs directives européennes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dénommé, ci-après, l'Institut, est habilité à intervenir en cas de violation de cette législation.

10. Les entités fédérées se sont également dotées de mesures législatives visant à lutter contre toutes les formes de discriminations, notamment à l'encontre des femmes et transposant les directives européennes. La Communauté flamande a adopté le Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, la Communauté française le Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et la Communauté germanophone le Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination. La Région wallonne a adopté le Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination modifié par un autre Décret du 19 mars 2009. La Région de Bruxelles-Capitale a quant à elle intégré son dispositif de lutte contre la discrimination par champ de compétence en adoptant une Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, une Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et une Ordonnance du 19 mars 2009 modifiant le Code bruxellois du logement.

### 2. Les dispositifs de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe

11. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission de garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe. L'Institut assure ainsi le suivi des plaintes déposées par les victimes de ce type de discrimination, fournit des informations, apporte une assistance, oriente les victimes vers les services existants et organise des médiations. Si nécessaire, l'Institut peut intenter un procès en concertation avec la victime.

12. L'Institut a mis en place depuis 2010 un service de première ligne permettant de traiter les plaintes en toute confidentialité et gratuitement via son numéro vert, le 0800 12 800, par courrier ou par mail. Les plaintes sont ainsi traitées de manière plus rapide et efficace. Elles font également l'objet d'un traitement via une base de données permettant un suivi de l'évolution de celles-ci au cours du temps.

13. De 2008 à 2011, on observe un accroissement du nombre de plaintes reçues par l'Institut d'un peu plus de 50 % (de 125 à 191). Globalement, les femmes sont deux fois plus nombreuses à contacter l'Institut que les hommes (plainte ou demande d'information) reflétant la réalité des discriminations subies. En 2011, C'est toujours le domaine du travail qui comptabilise le plus de notifications (42,4 %) et parmi celui-ci le nombre de dossiers « grossesse- maternité » en représente la plus grande part. Ce phénomène a particulièrement

retenu l'attention de l'Institut, qui a fait réaliser une enquête sur les obstacles vécus par les femmes au cours de la grossesse. Cette étude a permis de mettre en évidence une série de données sur le vécu des femmes et de formuler des recommandations portant notamment sur l'amélioration à fournir tant aux travailleuses qu'aux employeurs et aux responsables des ressources humaines.

14. Depuis 2008, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargé, dans le domaine des relations de travail, de la surveillance des lois fédérales anti-discrimination du 10 mai 2007 et de leurs arrêtés d'exécution. Ce service reçoit les plaintes et vérifie si elles sont fondées sur un des motifs de discrimination. Il peut ensuite favoriser un règlement judiciaire du cas ou bien une solution extrajudiciaire.

15. L'examen de la jurisprudence belge montre que ce sont les diverses dispositions de droit belge ou de droit européen relatives à la matière de la discrimination entre les femmes et les hommes qui sont invoquées par les justiciables.

16. L'Institut peut ester en justice. Il s'est par exemple porté partie civile dans un procès qu'il a gagné en juillet 2011 et où l'employeur avait refusé de renouveler le contrat de travail en raison de la grossesse de la travailleuse, opérant ainsi une discrimination directe fondée sur le sexe. Le jugement a également rappelé le mécanisme du renversement de la charge de la preuve. Il a également décidé de se porter partie civile dans l'affaire dite « Sadia », du nom de cette jeune fille, qui a été assassinée par son frère parce qu'elle refusait un mariage arrangé. L'Institut s'est senti particulièrement concerné par cette affaire parce que les crimes d'honneur constituent une forme très spécifique de violence associée au genre. Lors de ce procès, la première condamnation sur base de l'article 405quater du Code pénal (circonstance aggravante liée au mobile du crime consistant dans la haine pour une personne, en raison notamment de son sexe) est intervenue.

17. En Communauté flamande, le Décret du 10 juillet 2008 constitue le décret-coupe en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. Il s'applique pour toutes les compétences des autorités flamandes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce en ce qui concerne le travail, la formation professionnelle, la médiation professionnelle, les soins de santé, la culture, les sports, les médiations, le logement, l'offre de biens et de services et la participation à des activités en dehors de la sphère privée. Il contient des sanctions et des procédures pour en imposer le respect. En outre, le volet anti-discrimination du Décret égalité des chances prévoit la création de 13 points-contacts locaux flamands pour enregistrer les plaintes pour discrimination et intervenir en tant que médiateur entre les parties, ainsi que la création d'un organe compétent pour agir en justice et assister les personnes victimes de discrimination. L'enregistrement des plaintes se fait via une base de données centrale, METIS, à laquelle le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est également rattaché. Le pourcentage de signalements en matière de discriminations fondées sur le sexe est d'environ 4 %.

18. En Communauté française et en Région wallonne, des protocoles de collaboration ont été conclus avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes lui conférant la compétence de traiter les situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur le sexe, informer et sensibiliser le public, assurer la formation du personnel, rendre des avis et recommandations aux autorités communautaires et mener la conduite d'études sur des thématiques liées à la lutte contre les discriminations. La coordination de la mise en œuvre des protocoles de collaboration est assurée par la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française et la Direction de l'Action Sociale de la Région wallonne pour ce qui relève de leurs compétences respectives. Concrètement, elles mettent en contact les différents acteurs afin de maximaliser les ressources et potentiels de chacun dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Entre 2009 et 2011, 45 dossiers ont été traités dans le cadre de ces protocoles en Communauté française et 17 en Région wallonne.

En outre, en tant que porte d'entrée pour le dépôt d'une plainte en discrimination fondée sur le sexe, des points de contacts locaux existent dans les Espaces Wallonie situés dans 11 grandes villes.

### **3. La sensibilisation à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe**

19. En juin 2010, l'Institut a lancé une campagne de sensibilisation (affiches, notamment dans les transports publics, dépliants, site) visant à mieux le faire connaître et se déclinant en quatre thèmes : la violence entre partenaires, l'écart salarial, la discrimination des femmes enceintes sur leur lieu de travail et les stéréotypes sexistes dans la publicité.

20. En 2010, l'Institut a mis en ligne une base de données relative à l'ensemble des législations en matière d'égalité des femmes et des hommes applicables en Belgique (en ce compris les textes internationaux comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

21. Il s'est également doté en 2010 d'une stratégie de communication externe 2011-2013 dont certains objectifs stratégiques portent notamment sur la sensibilisation et l'information. La visibilité de l'Institut, constatée via le nombre d'occurrences presse comptabilisées, a augmenté de l'ordre de 32 % depuis 2010 et de 36 % depuis 2009. La progression reste donc constante.

22. En 2010, l'Institut, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la Communauté française et la Région wallonne ont pris l'initiative de lancer une campagne de sensibilisation commune visant à renforcer le cadre de lutte contre les discriminations. Cette campagne « Stop Discrimination » s'est inscrite dans le cadre des protocoles de collaboration conclus entre eux. L'objectif était de sensibiliser à la problématique de la discrimination les fonctionnaires des services publics et des organismes d'intérêt public de la Région wallonne et de la Communauté française et le secteur associatif. Il s'agissait également d'informer les fonctionnaires et les utilisateurs des services publics sur les instances compétentes auxquelles ils peuvent s'adresser lorsqu'ils sont confrontés à de la discrimination. Le site web de la campagne fournit des informations sur les différents types de discrimination et la législation en vigueur.

23. En octobre 2010, la Communauté française a élaboré et lancé la campagne Discrimination toi-même, s'adressant en particulier aux filles et aux garçons de 12 à 18 ans. Cette campagne aborde de manière concrète et ludique en quoi consistent la discrimination, la liberté d'expression, l'incitation à la haine, l'injonction de discriminer, le racisme, le sexisme, le harcèlement, l'homophobie, le handicap, etc. Destiné aussi indirectement aux enseignant-e-s, aux éducateurs-trices, aux associations et aux acteurs de terrains, elle vise à permettre à tous, jeunes et moins jeunes, de comprendre les enjeux d'une législation de lutte contre certaines formes de discrimination et de connaître les dispositions légales en matière de lutte contre certaines formes de discrimination. En avril 2012, la Communauté française a lancé une adaptation audiovisuelle de cette campagne, via la chaîne de télévision publique francophone et des dvd.

24. Par ailleurs, dans le cadre du projet européen "programme de sensibilisation en matière de discrimination et de législation visant à combattre la discrimination", l'Institut a organisé, en collaboration avec le Centre et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), une série de séminaires à travers tout le pays pour favoriser l'échange de connaissances et d'expériences en matière de lutte contre la discrimination et sensibiliser le public. Dans le groupe-cible principal, citons les services d'inspection, les conseillers en prévention, les syndicats, les acteurs socio-juridiques, les agents de police et les magistrats. L'Institut a pu, à chaque fois, souligner et expliquer les caractéristiques spécifiques de la discrimination liée au sexe et de présenter dans ce cadre les instruments internationaux, tels que la Convention.

#### 4. Les discriminations envers les personnes transgenres

25. La Belgique prévoit explicitement une protection des discriminations fondées sur le changement de sexe dans l'ensemble des législations relatives à l'égalité femmes-hommes. Diverses études, actions de sensibilisation ont été menées depuis 2009 afin de mieux cerner cette problématique des personnes transgenres. Différents niveaux de pouvoir envisagent des modifications de législation (notamment en menant une réflexion sur la notion d'identité de genre) afin d'élargir la protection actuelle, qui ne vise que les personnes transsexuelles.

### Article 3 - Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales

#### 1. Les mécanismes nationaux de suivi

##### (a) Les organismes chargés de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes

26. Créé par la Loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme d'intérêt public autonome spécifiquement chargé de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de développer des outils et stratégies visant l'intégration de la perspective de genre dans les politiques fédérales. Il est également chargé du suivi des politiques nationales et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, l'Institut peut traiter des plaintes de toute victime de discrimination fondée sur le sexe, mener des recherches et rendre des avis et ce, de manière indépendante.

27. En 2011, l'Institut a employé 38 agents et un mandataire et a reçu 4.722.000 euros dont 33 % ont été consacrés au soutien d'organisations de la société civile actives dans le domaine de l'égalité hommes-femmes.

28. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes est un organe d'avis fédéral créé par l'arrêté royal du 15 février 1993, remplacé par celui du 4 avril 2003. Au cours des dernières années, il a émis des avis sur des thèmes relatifs à la maternité et au travail rémunéré (avis 117 de 2008, avis 118 et 126 de 2009), à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organes d'avis (avis 116 de 2008 et avis 121 de 2009) et à la discrimination spécifique au genre en matière d'assurances-vie (avis 124 de 2009 et avis 131 de 2011). Il a également accordé une attention particulière à deux thématiques importantes et complexes : le fait d'encourager les femmes à participer au marché du travail et le système des pensions.

29. La Commission Femmes et Développement (CFD) est un organe consultatif fédéral auprès du Ministère de la Coopération au Développement, créée par l'arrêté royal du 14 décembre 1993, modifiée par l'arrêté royal du 3 juin 2007. Elle vise à soutenir et à renforcer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formulation et dans la mise en œuvre de la politique belge de coopération au développement.

30. La Commission Femmes et Développement remplit trois missions principales : une mission de conseil et d'avis, une mission de sensibilisation et plaidoyer politique et une mission d'échange d'informations et concertation. Par sa composition, la Commission est un espace de concertation entre les niveaux politiques, les administrations en charge de la coopération au développement et la société civile. Elle s'efforce d'associer à ses travaux, comme expert-e-s, des personnes originaires des pays du Sud. Elle bénéficie d'un budget et d'un soutien administratif du Ministère de la Coopération au développement.

31. La Direction de l'Égalité des Chances dépend directement du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française et de la Ministre en charge de l'Égalité des Chances en Communauté française. Elle prépare, exécute et évalue la politique francophone

d'égalité des chances pour le compte de la ministre. Il s'agit d'une équipe de cinq personnes et d'un budget annuel – hors salaires et frais de fonctionnement - d'environ 800.000 euros. Dans ce cadre, des projets menés par le secteur associatif sont subventionnés, des recherches scientifiques menées, des campagnes de sensibilisation et d'information sont mises sur pied, en collaboration avec la société civile, les administrations provinciales et locales, les experts et les institutions de recherche scientifique. La Ministre de l'Égalité des Chances joue aussi un rôle de coordination en matière de mise en œuvre d'une perspective d'égalité des chances au niveau des autorités francophones (politique transversale).

32. En Communauté flamande, « Égalité des Chances en Flandre » est l'unité officielle qui prépare, exécute et évalue la politique flamande d'égalité des chances pour le compte du ministre flamand de l'égalité des chances. Ce dernier, outre divers projets subventionnés, campagnes de sensibilisation menées, joue un rôle de coordination en ce qui concerne la mise en œuvre d'une perspective d'égalité des chances au niveau des autorités flamandes (politique transversale) via la "Méthode ouverte de coordination" (MOC) (voir infra).

33. « Égalité des Chances en Flandre » est formée de 12 personnes et dispose d'un budget d'environ 5.000.000 euros (moyenne 2007-2012). En 2011, 345.000 euros ont été accordés aux projets, dont 131.000 pour le genre et 53.900 euros pour les minorités culturelles ethniques/genre. En outre, une subvention de 3.038.000 euros a été accordée à la société civile dont 1.172.000 euros pour la société civile féminine.

34. Les autorités flamandes entretiennent aussi d'étroits contacts avec le monde académique. Outre l'organisation de recherches ad hoc, un Point d'appui Politique d'égalité des chances est soutenu financièrement; il peut mener des études à long terme sur les thèmes et les groupes-cibles de la politique flamande d'égalité des chances.

35. En Région wallonne, c'est la Direction de l'Intégration des Personnes étrangère et de l'Égalité des Chances (Direction générale des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé) qui assure la coordination et le suivi de la politique wallonne en matière d'égalité des chances pour le compte de la Ministre ayant en charge l'Égalité des Chances. Elle est chargée, avec un groupe de travail spécifique, du suivi du plan wallon de l'égalité adopté en février 2011. Il s'agit d'un plan transversal où chaque Ministre du Gouvernement s'engage à prendre des mesures visant à réduire les discriminations, notamment fondées sur le sexe.

36. Le Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes, créé en 2003, est un organe d'avis qui a notamment pour missions : de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes au niveau de la Région wallonne et en particulier sur les mesures réglementaires. Il a ainsi rendu des avis sur divers projets de décret (notamment celui relatif à la lutte contre les discriminations), des politiques régionales et communautaires et sur les rapports « Pékin »

37. La Région de Bruxelles-Capitale dispose d'une Cellule égalité des chances, composée de huit agents. Sept d'entre eux s'occupent de divers dossiers, dont l'égalité hommes-femmes. Le huitième s'occupe exclusivement de la violence intrafamiliale, dont la violence entre partenaires. Enfin, au sein du Ministère, cinq agents sont répartis au sein des services pour superviser, en plus de leur fonction principale, le *gender mainstreaming*.

38. Le budget affecté exclusivement à l'égalité homme-femme s'élève à €59.000. De plus, un budget de €1.282.000 est affecté à des actions en matière d'égalité des chances (en ce compris l'égalité de genre).

39. Sur base de ces moyens, la Région de Bruxelles-Capitale organise une politique diversifiée en la matière au travers d'une série d'actions récurrentes : elle lance chaque année, par le biais de l'Administration des pouvoirs locaux, des appels à projets, qui



touchent le public à l'échelon communal. La Région organise également chaque année une Quinzaine de l'égalité des chances et de la diversité. Elle lutte activement contre les stéréotypes par le biais de la formation continue des personnels régionaux et communaux. Enfin, des subventions sont octroyées à de nombreux projets menés par des associations de terrains.

40. Enfin, la politique locale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes se subdivise en deux volets importants : d'une part, la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'autre part, 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. Pour la mise en œuvre de cette politique locale, la Belgique collabore avec les provinces, et plus précisément avec les coordinatrices provinciales en charge de l'égalité des chances et/ou de la violence à l'égard des femmes. Ce dispositif financé par l'État fédéral, les Communautés et les Régions a pour objectif de soutenir des projets locaux sur une série de thématiques prioritaires annuelles (lutte contre les violences entre partenaires, égalité socio-économique).

**(b) La création d'une institution nationale des droits de l'homme**

41. La Belgique n'a pas encore d'institution nationale des droits de l'homme, conforme aux Principes de Paris mais plusieurs institutions spécifiques exercent déjà, partiellement, ses fonctions. La question de la création d'une telle institution se pose, en Belgique, depuis plusieurs années. Des discussions ont eu lieu suite à l'accord de Gouvernement de 2003 et en 2006, un avis a été demandé au Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies sur deux options: 1) l'extension du mandat du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou 2) la création d'une Commission belge des droits fondamentaux, proposée par un groupe d'organisations non-gouvernementales. L'avis rendu a évalué les deux options, sans en préconiser une en particulier. La création d'une institution nationale des droits de l'homme a été reprise dans le dernier accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 qui prévoit : « Dans le respect de nos engagements internationaux, une commission nationale des Droits de l'Homme doit être mise sur pied, en concertation avec les Communautés et les Régions. Il sera tenu compte des institutions existantes ». Cet engagement découle d'une recommandation du Comité des Droits de l'Homme à la Belgique de 2010 et de recommandations faites à ce sujet dans le cadre de son premier Examen périodique universel, en mai 2011.

42. Conformément à l'Accord de Gouvernement, il a été décidé de créer en concertation avec les Communautés et les Régions un organisme interfédéral des droits de l'homme. En septembre 2012, à l'initiative de la Ministre de l'Égalité des Chances et de la Ministre de la Justice, un groupe de travail sera créé avec des représentants du Premier Ministre, des vices-premiers Ministres, des Régions ainsi que des Communautés. Une consultation des acteurs associatifs et des personnalités issues du monde académique, dont l'expertise en droits de l'homme est reconnue, pourra être organisée. Ce groupe de travail a pour mission, sous l'égide des Ministres de l'Égalité des Chances et de la Justice, d'élaborer un projet d'accord de coopération portant création d'un Institut coupole fédéral des Droits de l'Homme. Cette proposition sera déposée au plus tard pour le 30 juin 2013. Cet organisme inclura le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le Racisme et les discriminations, ainsi que l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes et le Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains, et il donnera suffisamment de visibilité à des groupes cibles tels que les enfants, les personnes handicapées, etc. Il sera tenu compte d'autres organismes existants, au niveau fédéral et au niveau des entités fédérées.

## 2. Le gender mainstreaming

43. Au niveau fédéral, la « Loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 vise à garantir l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques du gouvernement. L'Institut est chargé de l'accompagnement et du soutien de cette intégration.

44. Un arrêté royal fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination (GIC) a été adopté le 26 janvier 2010. Le GIC est composé de représentants des ministres fédéraux, de fonctionnaires et de membres de l'Institut. Il a pour principales missions de promouvoir la collaboration entre départements, de diffuser les instruments et méthodes utiles à la mise en œuvre de la loi, d'approuver un « plan fédéral » en début de législature, d'approuver les rapports prévus par la loi. Les membres de ce groupe sont formés au *gender mainstreaming*.

45. Le *gender budgeting* consiste à analyser les dépenses et recettes publiques sous l'angle du genre. En 2010, une circulaire spécifiquement dédiée au *gender budgeting* a été adoptée par le Conseil des ministres. Depuis 2008, la circulaire relative à l'élaboration du budget fédéral contient également une partie consacrée au *gender budgeting*. L'Institut a publié un manuel relatif au *gender budgeting* qui rappelle les notions de base, ainsi que la législation et les directives en la matière.

46. Un arrêté royal doit prochainement établir le « test gender » prévu par la loi. Ce test devra permettre d'évaluer l'impact des dossiers soumis au Conseil des ministres sur la situation respective des femmes et des hommes. Le test sera accompagné d'un manuel de soutien à sa réalisation.

47. Par ailleurs, une brochure rassemblant de très nombreuses données statistiques relatives aux différences entre hommes et femmes dans la société belge a été publiée par l'Institut en 2012. Elle constituera un instrument central pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge.

48. En 2008, l'Institut a organisé un cycle de cinq séminaires financé par la Commission européenne visant à sensibiliser, informer et former les responsables politiques et administratifs concernés par l'application de la Loi du 12 janvier 2007.

49. L'Institut a aussi rédigé un manuel de soutien à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral et une brochure relative à l'intégration de la perspective de genre dans les marchés publics.

50. Enfin, en 2008, l'Institut a publié et diffusé un document intitulé *Conduite pour une formation de base de genre* destiné aux personnes qui s'occupent de formation. Ce document vise à faciliter la préparation d'un programme de formation en matière de genre. Il a aussi créé une base de données (VEGA) rassemblant des femmes expertes et des experte-s en matière de genre dans différents domaines.

51. Depuis 2005, la politique flamande d'égalité des chances est basée sur la méthode ouverte de coordination (MOC) afin d'intégrer une perspective d'égalité des chances dans chacun des domaines politiques flamands. Les membres du Gouvernement flamand doivent appliquer cette méthode dans le cadre du décret égalité des chances de 2008. Dans le cadre de la MOC, les membres du gouvernement conviennent ensemble des objectifs et chacun d'entre eux est ensuite responsable de la réalisation de ces objectifs dans son domaine de compétence. Le Ministre flamand de l'Égalité des Chances joue un rôle de coordination dans ce processus.

52. La Commission administrative Égalité des Chances joue un rôle central dans ce processus. Elle se réunit cinq fois par an et se compose de représentants de tous les domaines politiques flamands. Ses activités consistent à établir des plans d'action, à contrôler les progrès et à évaluer les objectifs de la MOC.

53. Le premier cycle MOC a débuté en 2006, avec la définition d'un cadre d'objectifs pour 2006-2009 qui a été traduit en deux plans d'action. Un second cycle a débuté pour 2010-2014. Un set d'indicateurs a été développé pour mesurer les progrès réalisés.

54. La politique transversale de genre se concentre sur l'objectif stratégique suivant : la prise en compte du « genre » en tant que principe d'organisation dans notre société. Trois objectifs opérationnels ont été approuvés :

- 1) La réalisation de la participation égale des femmes et des hommes aux différents domaines de la société ;
- 2) La promotion d'une représentation nuancée et non-stéréotypée ;
- 3) L'augmentation de la compréhension de la situation des femmes et des hommes et du fonctionnement des mécanismes de genre.

Pour chacun de ces objectifs, des plans d'action ont été définis. Exemples :

1) \* Administration : minimum 33 % de femmes dans le top management en 2015.

- Enseignement : élimination de la ségrégation sexuelle dans le choix des études.
- Bien-être: simplification de la combinaison entre la vie professionnelle et familiale en élargissant l'offre en garderies pré-scolaire, avec une attention spécifique pour les groupes vulnérables (ex : familles monoparentales).
- Emploi : augmentation de la participation au marché du travail des parents isolés, des personnes qui réintègrent le marché de l'emploi et des femmes allochtones.

2) \* Médias : promotion d'une représentation nuancée et non-stéréotypée via l'information, la sensibilisation et l'encouragement des professionnels des médias.

- Bien-être : Kind&Gezin mène une politique de communication où les mères et les pères occupent une place équivalente en tant que responsables de l'éducation.

3) \* Politique gouvernementale globale : via l'enquête sur les changements socio-culturels, recueil de données sur la perception des rôles des femmes et des hommes dans la société.

- Économie : les données relatives au genre dans l'entrepreneuriat (carrière, chances de réussite, etc.) sont systématiquement mises à jour.
- Bien-être : mieux comprendre la féminisation de la pauvreté et traduire cela en un plan d'approche.

Ces sous-objectifs sont développés en plans d'actions évalués par la Commission Égalité des Chances.

55. Un projet visant l'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques a été mis en œuvre dans l'ensemble du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2008, la Secrétaire d'État chargée de l'Égalité des chances a commandé une étude sur la meilleure manière d'intégrer la dimension de genre dans les politiques de la Région. À la suite de cette étude, des unités administratives ont été désignées comme pilote pour implémenter le *gender mainstreaming* dans leurs activités. Le projet est en cours de réalisation.

56. Sur le plan législatif, l'ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région a été adoptée à l'unanimité moins une voix par le Parlement de la Région le 16 mars 2012. Cette ordonnance concrétise les réflexions menées dans le cadre du projet *gender mainstreaming*. Par ailleurs, la Région de Bruxelles-Capitale lance par ailleurs chaque année des appels à projets qui touchent le public à l'échelon communal et dans le cadre desquels la dimension de genre est prise en compte.

57. La déclaration politique communautaire 2009-2014 de la Communauté française précise que le Gouvernement intégrera la dimension du genre dans l'ensemble des politiques qu'il mène.

58. En Région wallonne, le Plan Marshall<sup>2</sup>. Vert approuvé le 3 décembre 2009 et visant à relancer l'économie wallonne présente des mesures en faveur de l'égalité des femmes et des hommes telles que le soutien à l'entrepreneuriat féminin ou la lutte contre les stéréotypes dans la formation et l'emploi.

59. En juin 2012, le gouvernement wallon a adopté un Plan global de l'Égalité des Chances. Il s'agit d'un plan transversal où chaque Ministre du Gouvernement s'engage à prendre des mesures permettant d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes dans leurs domaines de compétences respectives. Ce plan compte 101 mesures qui visent aussi bien la législation, les subventions, des projets pilotes, de la recherche et des mesures structurelles. Le plan global de l'égalité de chances contient également un volet « Statistiques » qui engage le Gouvernement wallon non seulement à élaborer de manière systématique des statistiques sexuées mais à réaliser aussi des évaluations en vue de constater les progrès en matière d'égalité hommes-femmes.

60. Par ailleurs, l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique s'est attelé, en collaboration avec le Conseil wallon de l'égalité entre Hommes et Femmes à l'élaboration de statistiques sexuées, via plusieurs publications dont notamment, en 2010, un recueil de statistiques « Égalité entre les femmes et les hommes : photographie statistique ».

61. Avec la mise en œuvre de plans d'action concrets, on notera que les différents niveaux de pouvoir ont progressé dans la mesure de l'inégalité des femmes et des hommes en publiant des brochures contenant une série d'indicateurs montrant l'évolution à cet égard.

### **3. Lutte contre la violence à l'égard des femmes**

#### **(a) Mécanismes de lutte contre la violence à l'égard des femmes**

(i) *Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014*

62. En novembre 2010, la Belgique a adopté un nouveau Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (PAN) 2010-2014. Ce plan est venu renforcer le précédent Plan d'action national 2008-2009, qui se limitait à la lutte contre la violence entre partenaires. Son champ d'action vise désormais également les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines (MGF). A travers ce nouveau plan associant l'État fédéral, les Communautés et les Régions, la Belgique s'est engagée à mettre en œuvre plus de 120 nouvelles mesures de lutte contre ces différentes problématiques.

63. En 2009, les Gouvernements francophones ont également adopté un Plan d'action commun à la lutte contre les violences entre partenaires, élargi à d'autres violences de genre. Composé de 110 actions et mesures, il s'étale sur toute la législature régionale et

communautaire 2009-2014 et constitue leur contribution au PAN 2010-2014. Ce Plan francophone est coordonné par la Direction de l'Égalité des Chances de la Communauté française.

64. Un dispositif a été mis en place afin d'accompagner et d'évaluer le PAN, sous la coordination de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. D'une part, un groupe interdépartemental qui réunit, tous les trois mois, les administrations et les représentants ministériels concernés par la mise en œuvre du PAN et d'autre part, un groupe d'experts qui rassemble le milieu associatif, les experts de terrain et le monde académique. Ce dernier a pour objet de se prononcer sur l'état d'avancement des mesures prévues par le PAN, les progrès réalisés et les éventuels développements à entreprendre. Une large consultation s'est tenue, en mars 2012, pour rassembler les points d'attention posant encore des difficultés.

65. La sensibilisation, la formation, la prévention, la protection et la prise en charge des victimes et des auteurs et la mise en œuvre d'une politique criminelle efficace constituent les objectifs fondamentaux du PAN 2010-2014. Tant au niveau fédéral qu'au niveau des communautés, des régions, des provinces et des communes, de gros efforts sont déployés pour sensibiliser le grand public et certains groupes cibles (numéro d'appel gratuit, campagnes de sensibilisation, développement d'outils,...), pour informer, accueillir et accompagner les victimes (ligne d'écoute spécialisée, brochures, site Internet, personnes de référence,...) et responsabiliser les auteurs. Certaines de ces mesures sont explicitées dans la présente partie du rapport. Nous renvoyons à l'article 5 pour les mesures propres aux mutilations génitales féminines et crimes d'honneur.

66. Signalons également que suite à la recommandation générale 19 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et à l'Examen périodique universel de la Belgique adopté par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 21 septembre 2011, la Belgique s'est engagée à étendre son PAN à toutes les formes de violence contre les femmes et les filles. Les travaux ont déjà débuté en ce sens.

(ii) *Plan national de sécurité 2008-2011 et 2012-2015*

67. Le Plan national de sécurité 2008-2011 exigeait déjà une approche intensive et de qualité du parquet et de la police pour des faits de violence graves non organisés. Dans le nouveau Plan national de sécurité 2012-2015, la violence intrafamiliale et la violence contre les femmes sont prioritaires. On y reconnaît que les services de police ont déjà pris les initiatives nécessaires pour agir de manière qualitative-réactive. Les directives de politique criminelle relative à la violence entre partenaires (COL 3/2006 et COL 4/2006, cf. supra) continueront d'être appliquées et seront renforcées, tandis qu'augmenteront les efforts, surtout proactifs, sur le terrain. En définissant la violence intrafamiliale et envers les femmes comme prioritaires, la police doit prendre cette problématique très au sérieux, ce qui implique que les plans de sécurité doivent spécifiquement les aborder.

(iii) *Plan d'action national « Femmes, Paix et Sécurité » 2009-2012*

68. Dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les situations de conflits, nous rappelons qu'en 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 1325. Les États membres ont été invités à développer un plan d'action national afin de concrétiser l'exécution de cette résolution. Au niveau fédéral belge, le SPF Affaires étrangères, Commerce Extérieur et Coopération au développement a coordonné un groupe de travail afin de disposer d'un tel plan d'action. Outre les Affaires étrangères, des représentants du ministère de la Défense, de l'Intérieur de la Justice et de l'Égalité des chances, de la Commission Femmes et développement ont également participé aux travaux. Le fruit de ce processus a permis l'adoption d'un plan d'action national

« Femmes, Paix et Sécurité » disposant de lignes politiques et d'actions pour la période 2009-2012.

**(b) Politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes**

*(i) Statistiques des plaintes et condamnations pour violences à l'égard des femmes*

69. La Belgique ne dispose pas d'un enregistrement permettant de distinguer spécifiquement les faits relatifs aux violences à l'égard des femmes. En effet, le sexe de la victime n'est pas systématiquement encodé. Néanmoins, certains chiffres sont disponibles pour des phénomènes criminels spécifiques, tels que la violence entre partenaires ou la délinquance sexuelle.

*(ii) Prévalence de la violence physique, sexuelle et psychique en Belgique*

70. Une étude nationale de grande échelle sur les expériences des femmes et des hommes en matière de violence physique, sexuelle et psychique liée au genre a été réalisée en 2010. Selon les résultats de cette recherche, 12,5 % des répondants déclarent avoir été confronté à au moins un acte de violence commis par leur partenaire ou ex-partenaire au cours des 12 derniers mois (14,9 % des femmes et 10,5 % des hommes).

*(iii) Mesures de sensibilisation à destination des victimes*

71. Un dépliant a été élaboré et traduit en 17 langues pour informer plus particulièrement les victimes allochtones du phénomène des violences entre partenaires et des possibilités de soutien et de recours. Diffusé à plus de 70.000 exemplaires, il permet aux victimes d'être orientées vers des services pouvant leur fournir une écoute dans leur propre langue et leur transmettre aide et conseil. Une pièce de théâtre a été élaborée afin d'aborder la même thématique ainsi qu'un manuel qui met notamment des instruments de détection à disposition de l'ensemble des professionnels. De nombreuses campagnes de sensibilisation ont été menées chaque année. Enfin, un site internet national relatif à la violence entre partenaires devrait opérationnel au courant de 2012.

*(iv) Formations des professionnels sur les violences à l'égard des femmes*

72. Les magistrats belges reçoivent des formations, organisées avec l'Institut de formation judiciaire (IFJ), relatives à la violence à l'égard des femmes et, en particulier, dans le couple. Elles mettent l'accent sur les législations, directives et applications de la médiation pénale alternative. Les fonctionnaires de police reçoivent également une formation de base comprenant un volet spécifique sur l'accueil des victimes au sein duquel une attention est apportée aux victimes de violence entre partenaires. De plus, des formations relatives aux violences entre partenaires figurent également parmi leurs formations barémiques. En outre, des actions de sensibilisation et de formation avancée en matière de violence intrafamiliale ont été menées tant au niveau des hôpitaux que des médecins généralistes. De même, en Région wallonne, des Pôles de ressources spécialisés en violences conjugales et intrafamiliales sont financés de manière à assurer la formation des professionnels susceptibles d'entrer en contact avec des auteurs et/ou victimes de violences conjugales.

*(v) Prise en charge des auteurs*

73. La Belgique dispose d'un cadre bien élaboré offrant aux auteurs de violences entre partenaires des formations et des thérapies adaptées à leur problème, sous formes de conditions imposées ou proposées à la personne concernée. Ces formations ou guidances peuvent être axées sur, par exemple, le contrôle de l'agressivité ou l'apprentissage de

comportements ou de compétences sociales. Le SPF Justice subventionne ces projets, entre-autres, le projet “Time-out” qui offre une formation permanente sur le contrôle de l’agression dans une relation entre (ex)partenaires avec son impact sur les enfants et l’association sans but lucratif (asbl) “Praxis” qui organise des groupes de formation socio-éducative ayant pour objet l’accompagnement des auteur(e)s de violences conjugales et familiales.

(vi) *Evaluation du dispositif de politique criminelle en matière de violence dans le couple*

74. Le dispositif mis en place par les circulaires COL 3/2006 et COL 4/2006 a été évalué par le Service de la Politique Criminelle. Sur cette base, des propositions de modifications de la COL 4/2006 sont étudiées depuis juin 2012 dans le cadre du groupe de travail du Collège des Procureurs généraux chargé d’assurer le suivi de cette évaluation.

(vii) *Modifications législatives*

75. La loi du 23 février 2012 a élargi la liste des infractions prévues à l’article 458bis du Code pénal selon lequel les détenteurs d’un secret professionnel disposent d’un droit de parole délimité et conditionnel en vue de dénoncer des faits de violence domestique auprès du Procureur du Roi. En outre, la loi du 15 mai 2012 a introduit une nouvelle procédure d’éloignement du domicile familial pour couvrir les situations où des actes de violence n’ont pas encore été commis, en prévoyant la possibilité d’imposer très rapidement une période de décrispation d’une durée limitée, indépendamment des suites pénales qui seront réservées ou non aux faits.

(viii) *Qualification pénale des violences sexuelles*

76. Le fait que les violences sexuelles figurent dans le Titre VII du Code pénal (crimes et délits contre l’ordre des familles et la moralité publique) n’influence pas la priorité donnée aux poursuites et la perception que l’on a de ces infractions. De plus, cette modification législative est difficile à réaliser du point de vue de la technique légistique car il faudrait modifier de nombreuses lois faisant référence à ces dispositions et les renuméroter. Si le Code pénal, ou cette partie du Code, fait l’objet d’une révision, cette modification pourrait être envisagée et, le cas échéant, intégrée. Elle serait cependant complexe à réaliser pour un effet sans doute assez symbolique.

**(c) Autres avancées en matière de violences à l’égard des femmes**

(i) *Projet CO3 (CO3 signifie “Organisation centrée sur le client”)*

77. Axé sur le problème de la violence intrafamiliale dans l’arrondissement judiciaire d’Anvers, ce projet-pilote réunit trois secteurs (aide et bien-être, police et justice) pour créer un environnement physique dans lequel ceux-ci collaborent pour aboutir à une offre d’aide intégrale et adéquate. Il existe en effet souvent à la fois une demande de sécurité et d’aide, impliquant plusieurs instances autour d’une famille où il y a de la violence.

(ii) *Manuel violence intrafamiliale: screening et approche intégrée*

78. Ce manuel a été développé avec plusieurs experts en collaboration avec Politeia. Son contenu offre d’une part des instruments de screening visant à détecter la violence entre partenaires ainsi que la maltraitance des parents et les autres formes de violence intrafamiliale, et d’autre part des points de référence/scénarios permettant d’approcher les différentes formes de violence intrafamiliale. L’accent est donc mis sur des informations

pratiques complètes, actuelles et directement applicables. Il vise tous les acteurs qui, dans le cadre de leur profession, peuvent être en contact avec la violence intrafamiliale.

(iii) *Politique flamande de lutte contre la violence à l'égard des femmes*

79. En mars 2012, les autorités flamandes ont créé le point de contact Abus, Violence et Maltraitance infantile, qui intègre les points d'accueil et les points de contact existants et les activités d'accueil des centres de confiance abus infantile et des centres d'aide sociale générale qui traitent toutes les formes de violence. Un spot sur la violence intrafamiliale a été diffusé à la télévision et des affiches montrant des enfants victimes de violences ont été posées en rue.

80. Depuis 2009, le cours d'orientation sociale dispensé dans le cadre du trajet d'intégration donne des informations sur les droits relatifs au genre, tels que l'interdiction de violences entre partenaires, la combinaison famille-travail, le droit de disposer de son corps (avortement et contraception), l'interdiction des mutilations génitales féminines, etc. 12.500 trajets d'intégration sont suivis chaque année.

81. La Journée nationale de la Femme organisée le 11 novembre 2011 par le VrouwenOverlegKomitee (VOK) a été consacrée aux violences faites aux femmes. Les exigences présentées lors de cette Journée contiennent des propositions concrètes pour une meilleure approche des violences sexuelles et entre partenaires.

82. En novembre 2011, la thématique des violences intrafamiliales a été le sujet de l'ensemble des périodiques "Klasse" (Klasse pour enseignants, Klasse pour parents, Maks!, Yeti), adapté à tous les groupes-cibles (personnel enseignants, parents, jeunes,...). Un dossier de première ligne Violence entre partenaires a été diffusé avec le mensuel Klasse pour enseignants (200 000 ex.). Cette publication propose des témoignages, des informations contextuelles, des suggestions de concrétisation en matière de gestion des écoles, du matériel éducatif, des organisations et des experts. ([www.klasse.be/leraren/eerstelijjn.php](http://www.klasse.be/leraren/eerstelijjn.php))

(iv) *Politique francophone de lutte contre les violences entre partenaires*

83. Les trois gouvernements francophones (Gouvernement de la Communauté française, de la Région wallonne et du Collège de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles-Capitale) se sont concertés afin d'adopter une note d'orientation et un plan d'action violence commun. Cette note d'orientation, adoptée le 17 décembre 2009, constitue leur contribution de la Communauté française au Plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires, élargi à d'autres formes de violences de genre (2010-2014). Coordonner leurs actions et les inscrire dans un cadre commun permet aux trois Gouvernements d'imbriquer au mieux leurs compétences de prévention et de prise en charge des personnes, auteurs, victimes et témoins, concernées. Rassemblant les mesures prises par l'ensemble des entités francophones en matière de lutte contre les violences autour de cinq axes, la note d'orientation s'inscrit dans la continuité des politiques publiques précédentes en axant ses priorités sur la violence entre partenaires, les mutilations génitales et les mariages forcés. La Direction de l'Égalité des Chances assure et pilote le suivi de l'ensemble de ce plan. Dans ce cadre, deux évaluations de suivi ont été menées.

84. D'autre part, en Communauté française, différents partenariats ont été menés, notamment avec le réseau belge francophone pour l'élimination des violences entre partenaires (REV) ; une coopération bilatérale Wallonie-Bruxelles/Québec dans le monde scolaire (projet pilote en 2009-2010 et projet de mise en œuvre dans trois établissements en 2010-2011); l'élaboration du site internet national consacré à la violence entre partenaires ; une collaboration avec le Délégué général aux droits de l'Enfant au sujet des enfants



exposés à la violence entre partenaires ayant conduit à une colloque organisé le 14 décembre 2010 sur ce thème. En outre, un numéro vert d'appel 0800 30 030 Ecoute violences conjugales a été lancé en 2009 et intégré notamment dans le carnet des parents de l'ONE. Le site internet [www.violencesconjugales.be](http://www.violencesconjugales.be), lié à la ligne d'écoute, a été créé.

(v) *Nouveau dispositif concerté de lutte contre la violence conjugale mis en place en Région wallonne*

85. Depuis 2008, ce dispositif permet à l'ensemble des acteurs de terrain, intervenant auprès des victimes et des auteurs, de se concerter et de définir des moyens d'intervention tenant compte de l'ensemble des besoins des personnes prises en charge – y compris les enfants – et d'assurer leur sécurité. Ce dispositif global, articulé autour de « plates-formes d'arrondissement judiciaire », est également chargé d'articuler les interventions sociales avec celles de la police et de la justice. Ce dispositif est complété par une ligne téléphonique gratuite accessible aux victimes et à leur entourage ainsi qu'aux professionnels de l'intervention sociale. Par ailleurs, un programme de formation continuée, organisé par des experts dans la prise en charge des victimes et auteurs, est dispensé de façon systématique à l'ensemble des intervenants de terrain en lien avec cette problématique.

86. Depuis 2009, 15 maisons d'hébergement pour adultes en difficulté sont financées complémentaires pour l'accueil et le suivi de victimes de violence conjugale et leurs enfants. D'autre part, treize services d'aide sociale aux justiciables perçoivent une subvention complémentaire pour l'emploi d'un travailleur social dédié aux victimes et auteurs. Six services d'accompagnement ambulatoire des victimes de violence conjugale sont soutenus et financés par la Région wallonne, tandis qu'un service spécialisé dans le suivi des auteurs est également financé. Le budget global annuel de ce dispositif est de 2.583.000 €

(vi) *Coordination régionale bruxelloise en matière de lutte contre la violence*

87. Depuis 2010, la coordination régionale en matière de violence entre partenaires a vu ses actions élargies aux violences intrafamiliales (mutilations génitales féminines, mariages forcés, crimes dits liés à l'honneur).

88. Des formations sont organisées pour les acteurs impliqués depuis 2007. Plusieurs outils ont aussi été élaborés pour favoriser l'information aux différents partenaires : mise en place d'un répertoire régional des acteurs en 2010, création d'un outil pédagogique pour les futurs professionnels des hautes écoles bruxelloises et réédition de la brochure sur le secret professionnel face aux mutilations sexuelles en 2011.

89. Chaque année, des journées de sensibilisation et des colloques sont organisés. En outre, des campagnes de sensibilisation sur la violence dans les relations amoureuses chez les jeunes ont été menées en 2011 et en 2012.

90. La problématique de la violence à l'égard des femmes fait aussi l'objet de subventions spécifiques dans le cadre des contrats de quartiers, qui visent à rénover les quartiers défavorisés des villes et a été abordée dans le cadre de marches exploratoires, visant à identifier au sein du tissu urbain les points de danger auxquels les femmes peuvent être confrontées.

**(d) La dimension de genre dans la politique d'asile**

91. Les instances belges prennent en compte les besoins spécifiques et la vulnérabilité de certains groupes de migrants spécifiques tels que les femmes ou les personnes qui ont fui

leurs pays en raison de persécutions liées au genre (mariages forcés, MGF, violences liées à l'honneur, etc.).

92. Les femmes demandeuses d'asile peuvent demander d'être auditionnées par un agent de sexe féminin tant à l'Office des étrangers qu'au Commissariat général aux réfugiés et apatrides (CGRA). Par ailleurs, le CGRA a pris des mesures spécifiques en matière de traitement de demandes d'asile introduites par des femmes ou pour des motifs d'asile liés au genre.

93. Lors de l'audition, l'agent (officier de protection) est invité à créer et à maintenir un climat de confiance en insistant notamment sur la confidentialité. Il invite aussi la personne à exposer non seulement les raisons pour lesquelles elle a quitté son pays mais également tous les éléments pour lesquels elle pourrait estimer avoir une crainte, en cas de retour. Les auditions se déroulent individuellement pour pouvoir rapporter d'éventuels faits de violences liées au genre et cela même si la demande d'asile est liée à celle d'un autre membre de sa famille. En cas de divulgation d'éléments préjudiciables, le CGRA assure qu'il n'en sera fait mention dans aucune décision et que ceux-ci resteront strictement confidentiels. Afin de favoriser le déroulement des auditions, une garderie pour la prise en charge des enfants âgés de 1 à 11 ans est également mise à disposition.

94. Depuis 2005, la cellule « genre » créée au sein du CGRA poursuit ses missions, à savoir, déterminer des directives de traitement de demandes d'asile introduites par des femmes, en tenant compte de la spécificité et de la vulnérabilité de certaines femmes demandeuses d'asile, et de rendre plus homogène l'application des directives. Des mesures spécifiques de prévention et de contrôle peuvent être également prises par le CGRA pour le suivi de l'intégrité physique des filles à risque de subir une MGF et reconnues réfugiées pour ce motif (suivi des filles via un document médical attestant de l'absence de mutilation). En 2011, 14,4 % des décisions prises par le CGRA concernaient des demandes comportant un ou plusieurs motifs liés au genre.

95. Depuis 2009, les nouveaux officiers de protection engagés au CGRA bénéficient d'une séance d'information générale sur les questions de genre dans la procédure d'asile. Depuis 2010, ils reçoivent également une journée de formation pratique et spécifique en fonction des profils de demandes d'asile liées au genre. Cette formation familiarise les officiers de protection avec les outils existants pour traiter les dossiers et leur fournit des pistes concrètes pour préparer et mener les auditions et prendre les décisions. Certains officiers de protection suivent des formations spécifiques sur l'audition des personnes déclarant avoir été violées ou sur les MGF.

96. Depuis septembre 2011, une nouvelle brochure « Femmes, jeunes filles et asile en Belgique. Informations pour les femmes et jeunes filles demandeuses d'asile » est mise à disposition des demandeuses d'asile au CGRA et à l'Office des étrangers. Editée en neuf langues, elle contient des informations sur les aspects de la procédure d'asile utiles pour les femmes, les thématiques liées au genre, les possibilités d'aide et de soutien, etc.

97. La Belgique a également poursuivi divers travaux de recherche sur la thématique genre et migration. En 2010, un projet de recherche intitulé « Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Vers une politique d'accueil sensible au genre » a été mené par le Nederlandstalige Vrouwenraad (Conseil flamand des femmes) et réalisé en collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique. En outre, une brochure « Asile et Migration : l'accueil des femmes dans les centres. Trucs et astuces pour une approche "genre" » a été rédigée sur base de la recherche. En 2011, un état des lieux de la recherche consacrée à la dimension de genre dans la politique belge d'asile et de migration a été également établi par le Centrum voor Migratie en Interculturele Studies de l'Universiteit Antwerpen. Cet état des lieux a été complété par un aperçu de la politique menée en la matière et des bonnes pratiques des autres États-membres de l'Union

européenne (UE), de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe et une série de recommandations. Celles-ci ont été transmises en 2012 aux instances compétentes.

## **Article 4 - Mesures spéciales**

### **1. Mise en œuvre des actions positives**

98. Les actions positives qui stipulent que, dans une situation donnée où une personne ou un groupe se trouve dans une situation d'inégalité, des mesures spécifiques peuvent être prises afin de compenser celle-ci, sont explicitement prévues dans l'ensemble des législations de lutte contre les discriminations au niveau belge.

99. Au niveau fédéral, un arrêté d'exécution de la loi du 10 mai 2007 doit encore être adopté.

100. La Communauté flamande, vu qu'il s'agit d'un des aspects les plus controversés de la législation anti-discrimination, a mené une étude sur l'acceptabilité des actions positives en 2010. Il y a en effet un désaccord quant à la terminologie, au type de mesures, aux conditions juridiques des formes autorisées d'actions positives et à leur opportunité. Cette étude a notamment examiné la jurisprudence actuelle des plus hautes juridictions.

### **2. Loi relative aux quotas dans les conseils d'administrations des entreprises publiques et des sociétés cotées**

101. En 2010, les femmes représentaient moins de 7 % des administrateurs des sociétés cotées en Belgique. Estimant que l'autorégulation, les déclarations d'engagement ou les codes de gouvernance des entreprises étaient insuffisants, le Parlement fédéral belge a adopté une loi qui vise à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administrations de certaines entreprises. Cette loi prévoit l'instauration d'un quota d'un tiers de membres du sexe le moins représenté au sein des conseils d'administration des entreprises privées cotées (dans un délai de six ans pour les très grandes entreprises et de huit ans pour les PME) et sans délai pour les entreprises publiques. Elle stipule également que les entreprises cotées mentionnent dans leur rapport annuel les efforts consentis afin d'atteindre les objectifs de la loi. Des mesures d'accompagnement ont été mises en place, comme le subside de la création de l'association "Women On Board", qui vise à promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités au sein des entreprises belges.

## **Article 5 - Rôles stéréotypés par sexe et préjugés**

### **1. Elimination des préjugés et des stéréotypes de genre (art. 5a)**

#### **(a) Études liées à la problématique du sexisme**

102. En 2008-2009, l'Institut a fait réaliser une étude sur le sexisme. Celle-ci examine le lien entre sexisme, stéréotypes, préjugés et la discrimination sur la base du sexe. Cette recherche devait permettre d'étudier la possibilité de distinguer les actes acceptables de ceux qui ne le sont pas, d'étudier la manière de limiter ces derniers et de définir les domaines et les actes pour lesquels une définition du sexisme peut être d'application. Cette recherche a permis d'aboutir à une définition sociologique du sexisme. L'Institut a également fait réaliser une étude sur l'image des femmes et des hommes dans la publicité. L'objectif de l'étude visait à examiner, via un sondage réalisé auprès des organisations de femmes et d'hommes et des publicitaires les thèmes qui posent problème dans la représentation des femmes et des hommes. Elle étudiait la nature des plaintes déposées en Belgique dans ce domaine et leur traitement par le Jury d'éthique publicitaire (JEP).

103. Enfin, en 2010, afin de pallier aux difficultés liées aux plaintes en matière de sexisme qui ne relèvent pas toujours de la législation existante (discriminations fondées sur le sexe), l'Institut a donc engagé divers travaux (non publiés) concernant les aspects juridiques relatifs au sexisme (étude de droit comparé et étude relative à l'élaboration d'une législation visant à lutter contre le sexisme). Ces études serviront de travail préparatoire à une éventuelle loi sur le sexisme.

**(b) Partenariat avec le Jury d'éthique publicitaire belge (JEP) et le Conseil de la publicité**

104. Une collaboration a été établie entre l'Institut et le Jury d'éthique publicitaire (JEP). Ce Jury, qui est composé de façon paritaire entre le secteur de la publicité et la société civile, traite les plaintes liées à la publicité. Ses décisions sont suivies d'effets. L'Institut est représenté au sein du jury depuis le 1er juillet 2009. Concrètement, un membre de l'Institut assiste tous les 15 jours aux réunions du jury. L'objectif est de renforcer la prise en compte de la dimension de genre lors du traitement des plaintes (et des demandes d'avis préalable par le JEP). L'Institut a également collaboré aux travaux, qui ont abouti, en septembre 2010, à l'adoption d'une Charte relative à la représentation de la personne dans la publicité constituant un engagement moral et volontaire afin de représenter de manière respectueuse, équilibrée et diverse les femmes, les hommes et les enfants dans la publicité.

105. En 2011, le JEP a examiné environ 15,3 % de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité, les stéréotypes de genre, l'atteinte à la dignité de l'homme ou de la femme ou sur les publicités à connotation sexuelle (contre 18 % en 2010). 15 % ont fait l'objet d'un avis de réserve et 30 % d'une décision d'arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la responsabilité sociale, à la dignité humaine ou à la décence et au bon goût, soit près de deux fois plus qu'en 2010. Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l'Institut ne représentent quant à elles que 6,7 % du nombre total de plaintes reçues.

**(c) Conseil supérieur de l'Audiovisuel et Plan d'action pour l'égalité et la diversité dans les médias audiovisuels en Communauté française**

106. La Communauté française a adopté, en 2009, un Plan d'action pour l'égalité et la diversité dans les médias audiovisuels. Ce Plan, qui s'étend sur trois ans et s'articule autour de deux axes (la parution d'un baromètre et la publication d'un panorama des bonnes pratiques) est coordonné par le Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA), autorité de régulation du secteur de l'Audiovisuel de la Communauté française. Dans ce cadre, l'Institut (ayant conclu un protocole de collaboration avec le CSA) et la Direction de l'Égalité des Chances de la Communauté française, participent depuis 2010 au comité de pilotage chargé de mettre en œuvre le « Plan pour la diversité et l'égalité dans les médias audiovisuels ».

107. Le "Baromètre" quantifie d'année en année, sur base d'une semaine d'échantillon, la manière dont les hommes et les femmes, ainsi que d'autres composantes de la diversité (minorités ethniques, personnes handicapées, jeunes, personnes âgées, etc.) sont représentés dans les programmes télévisés diffusés en Communauté française. Ce baromètre a pour but de dresser un état des lieux de la représentation médiatique de la diversité et de l'égalité dans l'offre audiovisuelle de la Communauté française, outil de sensibilisation à destination des chaînes et des opérateurs audiovisuels. A la demande du Comité de pilotage, l'Institut a également réalisé en 2011 une analyse « Focus femmes politiques » sur la représentation des femmes politiques dans les médias audiovisuels.

108. Le "Panorama des bonnes pratiques" valorise, initie et encourage toute initiative, réflexion ou usage issus du secteur de l'audiovisuel qui peut faire collectivement progresser les acteurs concernés. Cette publication résultant de nombreuses rencontres avec les

professionnels du secteur relève les blocages, explore les solutions existantes et propose des pistes de travail.

**(d) Etude sur les jeunes et les stéréotypes sexistes**

109. Une étude réalisée en 2006 en Communauté française sur l'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias, montrait que les jeunes présentaient un niveau élevé d'intégration des stéréotypes sexistes. Ils sont de grands consommateurs de télévision, et les émissions qu'ils préfèrent (séries TV, clips, dessins animés) sont souvent porteuses de stéréotypes sexistes. Il était donc nécessaire de faire prendre conscience de l'importance du sens critique face aux médias, ce qui a mené à la réalisation et à la diffusion de la bande dessinée *Stéréotype toi-même* réalisée avec Fred Jannin & Catheline.

110. Depuis janvier 2009, la campagne *Stéréotype toi-même* est diffusée dans les écoles primaires et secondaires et les hautes écoles pédagogiques de la Communauté française, ainsi qu'auprès de toutes institutions, associations ou personnes en faisant la demande.

**(e) Global Media Monitoring Project (GMMP)**

111. Cette étude, publiée tous les cinq ans, analyse, dans tous les médias du monde, le même jour, la place accordée aux femmes dans l'information. L'étude quantitative s'est déroulée fin 2009, début 2010 et l'étude qualitative dans le courant du second trimestre 2010. Les résultats finaux ont été présentés fin octobre 2010.

**(f) Campagne Genderklik**

112. La campagne de sensibilisation *Genderklik* menée en Communauté flamande en collaboration avec plusieurs partenaires de la société civile (féminine), vise à créer via divers projets et activités une conscience de genre dans la société et à révéler l'influence du « genre » en tant que mécanisme d'organisation. En effet, changer les situations concrètes des hommes et des femmes peut uniquement aboutir si les citoyens ont conscience du fait que ces situations sont la conséquence de mécanismes liés au genre.

113. La première phase de la campagne a consisté à développer un site internet interactif et dynamique, [www.genderklik.be](http://www.genderklik.be) qui permet de comprendre la notion de "genre" et la façon dont le genre s'acquiert au cours de la vie, tant au sein de la sphère privée que publique (éducation, lieu de travail, enseignement, sports, relations, langue, religion, criminalité). Il propose également un aperçu des activités organisées dans le cadre de la campagne.

114. Un concours a aussi été lancé pour les étudiants en arts graphiques. Le projet gagnant sera utilisé au cours de la seconde phase de la campagne.

115. Dans le cadre de la Journée internationale de la femme le 8 mars 2012, une grande campagne de sensibilisation a été lancée qui s'adresse aux écoles, aux médias et au secteur culturel.

116. La campagne *Genderklik* se concentre tout particulièrement sur l'enseignement, notamment les choix d'études sexuellement neutres, la promotion des orientations STEM (science, technology, engineering, mathematics) auprès des filles, les stéréotypes de genre dans l'enseignement maternel et primaire, etc.

**(g) Développement d'une base de données d'experts**

117. Les autorités flamandes ont développé une base de données reprenant des experts issus de groupes traditionnellement peu évoqués dans les médias, à savoir les femmes, les allochtones ou les personnes souffrant d'un handicap. Grâce à ce projet, les autorités

flamandes souhaitent promouvoir leur visibilité dans les médias dans un contexte non-stéréotypé. La base de données d'experts qui a été lancée officiellement en mars 2008 contient un millier de noms que les journalistes et les programmeurs peuvent utiliser pour trouver des experts dans un large éventail de matières. La base de données contient aussi les coordonnées d'organisations qui traitent des thèmes du genre, de la sexualité holi<sup>1</sup>, des groupes à risques des femmes, des transgenres, des allochtones et des personnes souffrant d'un handicap. La Vlaamse Vereniging van Journalisten (VVJ; association flamande des journalistes) a été étroitement impliquée dans le développement de la banque de données. Les journalistes et les programmeurs peuvent s'enregistrer gratuitement et consulter la banque de données sur le site suivant: [www.expertendatabank.be](http://www.expertendatabank.be). Fin 2011, la brochure "Voorbij het cliché" (Au-delà du cliché) a été publiée afin d'inspirer les journalistes à une représentation plus nuancée.

**(h) Mesures de conscientisation à destination des primo-arrivants flamands**

118. Si la participation des femmes au travail est assez bien implantée chez les primo-arrivants flamands et bruxellois, la répartition entre les hommes et les femmes des rôles à la maison est généralement plus traditionnelle. Divers projets permettant de conscientiser ces groupes ont été subventionnés.

- L'asbl Ella (Kenniscentrum gender en etniciteit - Centre d'expertise genre et ethnicité) a entre autres réalisé une tournée destinée aux jeunes, intitulée "Love etc. on tour" et a collaboré avec différentes écoles subsidiées par la Communauté flamande en Flandre et à Bruxelles. Grâce à des ateliers, les jeunes ont eu l'occasion de réfléchir et de discuter des relations, de leur futur-e partenaire, de la répartition des rôles au sein de la famille, de l'orientation sexuelle, des relations préconjugales, des relations mixtes, etc.
- Le projet "Steunpunt Relaties" (point d'appui relations) a été lancé au sein de la Federatie Marokkaanse Verenigen (Fédération des Associations marocaines). Ce projet a permis des moments de rencontre fructueux pour des garçons et des filles allochtones, consacrés aux relations, à la sexualité et au genre, à partir d'une interprétation de genre du Coran. En outre, ce projet a créé un point d'aide pour les femmes allochtones qui vivent des problèmes relationnels. Ce point d'aide auquel il a été fortement fait appel constitue un pont vers l'assistance classique.
- Dans le cadre de "identité et relations", un débat a été lancé au sein de la communauté musulmane sur les diverses interprétations du Coran, avec une attention spécifique pour les interprétations favorables au genre. Une semaine de formation a été organisée, avec d'une part des conférences données par d'éminents intervenants sur des thèmes tirés de la vie des jeunes allochtones, et d'autre part des ateliers interactifs se concentrant sur l'aspect méthodique de la gestion/l'interprétation du Coran. De plus, un réseau de musulmans a été lancé afin d'intervenir auprès des jeunes en disposant des informations et de la méthode nécessaires.
- La publication "De eerste stappen" (les premiers pas) a été mise sur pied dans le cadre de l'émancipation du groupe difficilement accessible des femmes allochtones défavorisées. Ce manuel pratique destiné aux accompagnants des parents et jeunes enfants vulnérables a pour but d'encourager les professionnels du soutien à l'éducation à adapter leur méthode de travail aux besoins des familles allochtones

---

<sup>1</sup> Homosexuel(le), lesbienne ou bisexuel(le)

pauvres et d'accorder une attention appropriée aux besoins d'émancipation des mères.

**(i) Politique transversale de promotion d'une représentation nuancée et non-stéréotypée des hommes et des femmes en Communauté flamande**

119. L'objectif de "promotion d'une représentation nuancée et non-stéréotypée" a été repris dans le cadre des objectifs de la méthode ouverte de coordination. Concrètement, les différents départements flamands ont développé des actions pour réaliser cet objectif.

120. Le site internet du département Culture, Jeunesse et Médias mentionne un certain nombre de sites pour les personnes intéressées par le genre et les médias.

121. Le projet "Wereld aan je voeten" (le monde à tes pieds) veut encourager les jeunes à suivre une formation technique dans l'enseignement supérieur indépendamment des stéréotypes de genre, via des exemples et des modèles.

122. Le département Bien-être, Santé publique et Famille organise une importante campagne de promotion des formations et des métiers relatifs aux soins (année académique 2011-2012) via des spots TV, un site internet ([www.ikgaervoor.be](http://www.ikgaervoor.be)) et une tournée de promotion. Elle qui s'adresse aux jeunes qui quittent l'enseignement secondaire et aux personnes envisageant de donner une nouvelle orientation à leur carrière et accorde une attention particulière aux hommes. Grâce aux témoignages d'hommes actifs dans le domaine des soins et une FAQ sur le site internet, la campagne espère encourager l'arrivée d'hommes vers les métiers des soins.

123. Si les autorités flamandes n'ont pas établi de quotas, elles veulent remplir une fonction d'exemple concernant les femmes et le travail en se fixant des objectifs chiffrés à atteindre : 33 % de femmes au niveau des cadres moyens et des fonctions dirigeantes en 2015. Le chargé de mission, Emancipatiezaken (le service Emancipation pour le personnel des autorités flamandes), travaille entre autres sur les stéréotypes et la représentation des femmes sur le lieu de travail et essaie de mener à un changement de comportement en donnant une place aux aspects féminins dans les fonctions dirigeantes.

**2. Élimination des pratiques coutumières (art 5 a)**

124. Pour rappel, le PAN 2010-2014 a été élargi à des phénomènes tels que les mariages forcés, les mutilations génitales féminines et la violence liée à l'honneur, ce qui démontre la volonté de la Belgique de renforcer la lutte contre ces phénomènes.

**(a) Politique de lutte contre les mutilations génitales féminines**

125. La Belgique est d'avis qu'un cadre législatif et une approche répressive ne sont pas les outils les plus adaptés pour éradiquer les mutilations génitales féminines (MGF). Ainsi, nonobstant le cadre législatif et la création d'un code d'enregistrement spécifique aux MGF dans la banque de données du Collège des Procureurs généraux, les cas enregistrés auprès des autorités judiciaires restent très rares. Trois dossiers ont été ouverts dans le ressort de la Cour d'appel de Liège en 2008, 2009 et 2010 et un à Bruxelles et à ce jour, aucun cas n'a encore abouti devant les tribunaux. Cela indique la nécessité d'une meilleure coordination entre les acteurs impliqués ainsi qu'une formation et une sensibilisation du monde médical.

126. C'est pourquoi la Belgique a choisi d'appréhender les MGF de manière holistique avec une attention toute particulière pour la prévention et la prise en charge globale des victimes. Dans ce contexte, le dépistage des cas à risques et la sensibilisation des groupes professionnels et du public en général sont très importants. Plusieurs organisations subsidiées de la société civile (ex : asbl GAMS et INTACT) travaillent sur le terrain et

contribuent à l'élimination des MGF par des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et d'animation auprès des communautés visées.

127. Plusieurs publications ont aussi été développées sur différents aspects des MGF: une brochure sur le secret professionnel et un guide pour les professions concernées. Le problème des MGF fait également partie du cursus de médecin enseigné dans les universités.

128. En 2010, une étude quantitative « de prévalence des femmes excisées et des filles à risque d'excision en Belgique » a été menée pour répondre aux recommandations du Parlement européen pour l'amélioration des statistiques en la matière. Il en ressort que la population féminine originaire d'un pays où les MGF sont pratiquées a été estimée à 22.840 femmes et jeunes filles. Parmi elles, 6.260 seraient « très probablement déjà excisées » et 1.975 « à risque ».

129. En Communauté française, l'ONE a collaboré à un rapport de recherche sous la direction de l'Observatoire du SIDA et des sexualités pour le compte du GAMS Belgique (Groupement pour l'abolition des mutilations sexuelles féminines) avec un document intitulé Excision et migration en Belgique francophone. À travers le projet « Que transmettre à ma fille ? » le GAMS a voulu faire réfléchir les parents sur ce que l'on transmet à ses enfants. Ce projet avait deux grands axes : une étude sur les raisons de la persistance de l'excision parmi la population immigrée d'origine africaine et sur les leviers possibles de changement et une campagne nationale de sensibilisation « Pas d'excision pour ma fille ! Pas d'excision pour ma sœur ! » pour prévenir le risque d'excision pendant les vacances lors d'un retour au pays. D'autre part, la Direction de l'Égalité des Chances soutient depuis de nombreuses années le GAMS dans le cadre de son travail de prévention, de changement des mentalités. Depuis 2010, elle soutient aussi l'association INTACT, qui a pour but de prendre toute initiative et de soutenir toute action, particulièrement sur le terrain juridique et judiciaire, visant à l'abolition des MGF ainsi que de toute pratique « traditionnelle » néfaste affectant de manière plus générale la santé, de la femme et de l'enfant, entre autres les mariages précoces ou forcés.

130. Dans le cadre du PAN, la Région wallonne a prioritairement développé le volet de l'aide aux femmes victimes de mutilations génitales qui sont souvent également victimes de mariages forcés. Depuis deux ans, la Région wallonne soutient un centre de planning familial pour l'aide psychologique, juridique et sociale à ces personnes. Plus récemment des aides à l'emploi ont été octroyées à trois asbl pour développer une aide plus large aux victimes de mutilations génitales.

**(b) Politique de lutte contre les violences liées à l'honneur**

131. Pour soutenir et coordonner deux projets pilotes – lancés respectivement à Malines et Verviers – et proposer des orientations en matière de violences liées à l'honneur, un Groupe de travail créé au sein du Collège des Procureurs généraux a chargé le Service de politique criminelle du SPF Justice de faire une étude exploratoire permettant de développer des connaissances en la matière. Il s'agit d'une étude de politique comparée qui a abouti, en 2011, à un certain nombre de recommandations qui vont à présent être discutées et analysées.

132. En décembre 2011, la première recherche empirique belge sur le phénomène des violences liées à l'honneur (commandée par le SPF Intérieur et l'Institut) s'est clôturée. Bien que ce type de violences soit complexe, pour la plupart des acteurs, il s'agit d'un phénomène spécifique, nécessitant une approche spécifique. L'étude formule des recommandations portant sur la définition et la conceptualisation du terme « violences liées à l'honneur » et sur l'élaboration d'une politique d'intervention efficace, globale et intégrée. Elle formule des recommandations concrètes pour détecter plus rapidement ces



formes de violence et de proposer une assistance appropriée. Sur la base de ces travaux, le but est désormais de définir une politique de lutte et de prévention des violences liées à l'honneur, via un plan stratégique et pluridisciplinaire impliquant l'ensemble des acteurs concernés. L'accent sera mis sur la coopération et l'échange d'informations entre les acteurs concernés, leur formation, le dépistage et la prévention du phénomène, le soutien des victimes et enfin, le suivi des auteurs.

### **3. Mesures en matière d'éducation familiale (art. 5b)**

#### **(a) Mesures entreprises au niveau de l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE)**

133. En Communauté française, l'ONE a une mission générale d'accompagnement de l'enfant dans et en relation avec son milieu familial et son environnement social. Il a également pour mission de mener des actions de soutien à la parentalité et de promotion de la santé. En 2010, 14.466 futures mamans se sont inscrites dans les consultations prénatales, près de 60.000 bébés ont été inscrits dans les consultations pour enfants et 159.116 enfants de 0 à 6 ans y étaient inscrits.

134. Dans le domaine du soutien à la parentalité, l'ONE a notamment distribué un carnet "Devenir parents" à tous les parents, diffusé des spots télévisés "Air de familles" et réalisé des campagnes thématiques annuelles.

#### **(b) Etude sur le congé de paternité**

135. L'Institut a publié, en 2011, une étude sur le congé de paternité dont l'objectif était de mieux comprendre les éventuels freins auxquels les travailleurs sont confrontés. L'étude démontre que le nombre de père ayant eu recours à ce congé a augmenté de 10 % entre 2006 et 2008 et qu'ils sont 81.3 % à avoir pris leur congé de paternité. Par contre, 10.8 % des pères déclaraient avoir eu des difficultés lors de la prise du congé de paternité.

136. Une des recommandations de l'étude concerne l'importance de la sensibilisation et de l'information des pères par rapport au congé. C'est un travail que l'Institut réalise de façon permanente (intervention dans des colloques et séminaires, information aux citoyens...). L'Institut et le SPF Emploi ont par ailleurs organisé un colloque à destination des travailleurs et des employeurs en novembre 2011.

#### **(c) Conciliation vie professionnelle et familiale : une question d'égalité des genres**

137. En 2007, dans le cadre de "l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous", une grande campagne plurimédiatique consacrée à la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale, intitulée "MV United", a été lancée. Elle avait pour objet d'encourager le débat sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre de la conciliation entre travail rémunéré et vie familiale. C'était la première fois que les autorités flamandes menaient une telle campagne (deux programmes télé, deux magazines, différents projets et une plate-forme web) visant à encourager le débat relatif à l'égalité des chances.

138. Dans le cadre du Plan d'action national (en concertation avec le gouvernement fédéral et les autres gouvernements), l'Égalité des Chances flamande a participé à l'appel "Tien Dagen Gelijke Kansen" (dix jours pour l'égalité des chances). Elle soutient 11 projets pour un montant total de 98.100 EUR.

139. La campagne "Gezinnen onder druk" (Familles sous pression) menée en 2008 se concentrait sur le rôle des femmes et des hommes au sein des familles traditionnelles et nouvelles. Elle avait pour objectif de savoir comment les familles organisaient la conciliation travail-famille à la maison, comment elles aimeraient que celle-ci soit organisée et de montrer à la Flandre qu'un changement de la représentation des rôles des

hommes et des femmes est nécessaire dans les familles et la société. Le questionnaire a été largement diffusé via différents canaux (site internet et version papier). L'analyse des résultats a mené à la publication d'un bref rapport associé à une campagne de communication.

140. Le *Genderjaarboek* fait zoom annuel sur la problématique "écart salarial- écart de carrière" et sur les différents thèmes et domaines politiques qui y jouent un rôle. Une édition du *Vlaams Genderjaarboek* comprend toujours un essai, un volet chiffré contenant des données statistiques et un volet politique qui prend la forme d'un moniteur. En 2008, la conciliation travail-famille (et le rôle des pères) occupait une place centrale.

## **Article 6 - Traite**

### **1. Mesures de lutte contre toutes les formes de traite des femmes et enfants**

#### **(a) Cadre politique**

141. L'article 433quinquies du Code pénal définit la traite des êtres humains comme le fait de recruter, transporter, transférer, héberger, accueillir une personne, passer ou transférer le contrôle exercé sur elle pour l'exploiter au(x) fin(s) suivante(s): exploitation sexuelle des majeur(e)s et mineur(e)s ; exploitation économique dans des conditions de travail contraires à la dignité humaine ; exploitation de la mendicité ; prélever ou permettre le prélèvement illégal d'organes ou tissus ; faire commettre à une personne un crime ou un délit contre son gré.

142. Un Plan d'action national de lutte contre le trafic et la traite des êtres humains (TEH) a été adopté en 2008 pour une durée de quatre ans. Il inclut des propositions sur d'éventuelles évolutions législatives et réglementaires et des mesures touchant à la sensibilisation, la prévention, la répression des trafiquants et la protection adéquate des victimes, avec des mesures spécifiques pour les mineurs. Le Plan couvre aussi les questions de coordination, collecte d'informations et d'évaluation de la politique en la matière.

143. Un nouveau Plan d'action a été préparé notamment sur base d'un tableau de bord reprenant l'état d'exécution du précédent Plan, les questions d'actualités et les avis des services compétents en la matière. Le 22 juin 2012, la ministre de la Justice et la secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration ont présenté au Conseil des Ministres le nouveau Plan d'action, qui est une approche concrète de la TEH pour les deux années à venir. Ce nouveau Plan est plus pragmatique et plus concret que le précédent. La prévention, la protection des victimes, la détection, la poursuite et la condamnation des trafiquants forment son cadre. Les 19 nouvelles propositions insistent sur des mesures réalistes qui peuvent être mises en œuvre à court terme. Une politique plus stricte des poursuites contre les complices et les coupables de TEH, des campagnes de sensibilisation, l'amélioration de la protection des victimes sont quelques-unes des initiatives contenues dans le nouveau Plan d'action en la matière.

144. La Directive COL 01/2007 du Ministre de la Justice vise à combattre toutes les formes de traite des êtres humains et insiste sur l'obligation de respecter les droits de la victime, même si elle a violé la loi belge. Elle crée des magistrats spécialisés en matière de TEH dans chaque arrondissement judiciaire, prévoit des réunions de coordination entre les acteurs de terrain et contient une liste de 70 indicateurs de faits de TEH afin de mieux identifier ces situations. Il existe une circulaire des Ministres de la Justice et de l'Intérieur, du Secrétaire d'Etat à la politique de la migration et d'asile et du Collège des Procureurs généraux sur le trafic des êtres humains (COL 4/2011) et une autre du Collège des Procureurs généraux sur l'aide à l'immigration clandestine (COL 10/2010).

145. A l'instar du Plan de Sécurité 2008-2011, le trafic des êtres humains et la traite figurent, à nouveau, parmi les dix phénomènes criminels à combattre en priorité dans le nouveau Plan national de Sécurité 2012-2015.

**(b) Statistiques en matière de traite des êtres humains**

146. Les dernières données disponibles en matière policière, judiciaires et relatives aux victimes ont été compilées dans le rapport annuel 2010 du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. L'Office des Etrangers dispose également de données statistiques spécifiques concernant les victimes de traite.

**(c) Mesures destinées à sensibiliser les victimes et à former les professionnels**

147. Des campagnes de sensibilisation et d'information sont menées dans les pays d'origine des victimes tant par la coopération au développement belge que par l'Office des Etrangers. Leur but est d'informer, surtout les femmes et enfants, des risques qu'ils encourent et des pratiques des trafiquants. Un flyer a été élaboré en 2009 pour informer les demandeurs de visa de travail de l'existence des réseaux d'exploitation et des coordonnées des services qui peuvent venir en aide aux victimes. Il est disponible dans les six postes diplomatiques des pays les plus concernés par la TEH. En collaboration avec les centres d'accueil spécialisés, une brochure a été réalisée pour sensibiliser les médecins et les assistants sociaux des hôpitaux aux symptômes que peuvent présenter des victimes de la TEH et pour pouvoir réagir adéquatement.

148. Les magistrats ont reçu une formation sur la TEH en 2011, organisée par l'Institut de formation judiciaire en 2011. La police fédérale organise des sessions d'informations et publie des outils pour les forces de l'ordre afin de faciliter leurs tâches d'enquête et d'identification des victimes.

**(d) Mesures destinées à protéger et aider les victimes**

149. Les services de police et d'inspection sont en première ligne pour identifier les signes de TEH chez une personne. Ils doivent informer les victimes de l'existence du statut de protection et les orienter vers un des centres d'accueil spécialisés dans l'hébergement et l'assistance aux victimes de TEH. Ceux-ci sont subsidiés par les pouvoirs publics et leur personnel reçoit, souvent des formations en la matière. Ils disposent d'une maison d'accueil à une adresse discrète et travaillent avec des équipes pluridisciplinaires qui, en concertation avec la victime, dressent un plan d'assistance médico-psychosociale, administrative et juridique. Ces centres sont les seuls à pouvoir demander la délivrance de documents ou de titres de séjour ou la prolongation auprès des services d'immigration et ils peuvent entamer des actions en justice au nom des victimes. Un projet d'arrêté royal sur la reconnaissance de ces centres spécialisés dans l'accueil des victimes est en préparation.

150. Le schéma intégral de protection est organisé par la circulaire ministérielle du 26 septembre 2008, qui définit les procédures pour identifier, déferer les cas, accueillir et assister les victimes potentielles et qui rappelle les conditions nécessaires pour bénéficier du statut de victime. La circulaire spécifie également le rôle des acteurs concernés au cours des différentes phases de la procédure : services de police et d'inspection, Office des Etrangers, centres d'accueil spécialisés reconnus pour les victimes de la traite des êtres humains, magistrats du Ministère public auprès des parquets et des auditeurs. Elle reprend aussi des directives spécifiques pour les mineurs étrangers non-accompagnés, potentiellement victimes de traite (désignation d'un tuteur, assistance au mineur et coopération des instances compétentes). Cette circulaire a été évaluée en 2011 par le Bureau de la Cellule Interdépartementale de coordination de la lutte contre la TEH. Chaque recommandation a été passée en revue pour confier leur mise en œuvre aux services

compétents. Les résultats de l'évaluation ont été pris en compte dans l'élaboration du nouveau Plan d'action précité. Une évaluation propre aux mineurs se poursuit, actuellement, étant jugé nécessaire de suivre une méthodologie particulière pour eux.

151. Des difficultés ont été constatées sur le terrain avec des interprètes. Un groupe de travail ad hoc à la Cellule interdépartementale de lutte contre la TEH a été chargé de cette question. Il a formulé des recommandations spécifiques à la traite qui ont été mises en œuvre (test de l'outil VITA (Victim Translation Assistance Tool) des Nations Unies par la police fédérale) et d'autres plus générales sur les interprètes dans la procédure judiciaire, transmises aux services compétents.

**(e) Renforcement de la coopération internationale**

152. La Belgique a conclu des accords de coopération policière visant la TEH avec les États d'origine et/ou ceux des auteurs de la traite (notamment Moldavie, Bulgarie, Roumanie et Maroc). Des officiers de liaison – belges à l'étranger (notamment en Italie, Thaïlande et Albanie) et étrangers en Belgique –, en concertation avec les magistrats enquêtant sur la TEH, collaborent à l'arrestation simultanée de groupes d'auteurs. La police fédérale contribue souvent aux projets d'autres acteurs belges avec les pays d'origine des victimes de TEH.

153. Enfin, les faits de TEH peuvent constituer des crimes de génocide, crimes contre l'humanité ou crimes de guerre (articles 136bis et suivants du Code pénal). Les autorités belges coopèrent pleinement avec leurs homologues étrangers pour leurs poursuites ainsi que le cas échéant, avec les juridictions internationales.

**2. Autres avancées liées à l'exploitation sexuelle des enfants**

154. La Loi du 30 novembre 2011 modifie la législation sur l'amélioration de l'approche des abus sexuels et des faits de pédophilie dans une relation d'autorité. Celle-ci résulte des travaux d'une Commission spéciale sur le traitement d'abus sexuels et de faits de pédophilie dans une relation d'autorité, particulièrement au sein de l'Église. Elle comporte une série de modifications pénales et procédurales pour renforcer la lutte contre les abus sexuels, notamment l'allongement du délai de prescription à 15 ans en cas d'infractions graves à caractère sexuel sur enfants mineurs, l'obligation de l'enregistrement audiovisuel des auditions si le mineur a été victime ou témoin d'infractions sexuelles et un droit de parole étendu pour les détenteurs d'un secret professionnel.

155. Par ailleurs, un Forum flamand sur la maltraitance infantile (VFK) a été lancé le 29 mars 2011. Sa mission consiste à contrôler l'exécution du Protocole sur la maltraitance infantile – justice/bien-être – du 30 mars 2010 et à formuler des recommandations sur l'approche de la maltraitance infantile.

156. En matière de tourisme à caractère pédophile, des autorités fédérales, des organisations non gouvernementales et des entreprises des secteurs privé et public collaborent pour prévenir la prostitution des enfants à l'étranger via un accord de coopération. Des campagnes de sensibilisation ont également été lancées dans ce cadre.

157. En 2009, Child Focus a effectué une étude pour la Communauté flamande « Sur la corde raide du net : étude exploratoire sur les jeunes, Internet et le sexe payant ». Jusqu'à présent, les études montraient des prostitué(e)s mineurs dans les lieux de prostitution classiques. Child Focus a observé qu'une nouvelle forme « cachée » de prostitution juvénile est apparue avec les technologies de l'information et de la communication et a attiré l'attention sur cette évolution afin d'éviter un glissement vers un comportement sexuel problématique.

158. Une nouvelle campagne de sensibilisation contre l'exploitation sexuelle des enfants a été lancée en 2007 et 2010 dans la continuité de celles de 2004 et 2005 au cours de laquelle un dépliant et un site internet avaient été élaborés ([www.stopprostitutionenfantine.be](http://www.stopprostitutionenfantine.be), [www.stopkinderprostitutie.be](http://www.stopkinderprostitutie.be)). En 2007, une conférence européenne s'est tenue : « Travelling abusers in Europe », réunissant le secteur des voyages, les organisations non gouvernementales (ONG) et les services de police. Le thème de la campagne en 2010 était : « En voyage, captez toute l'image. Ne fermez pas les yeux sur la prostitution enfantine ». Dans ce cadre, des affiches et brochures ont été diffusées dans les gares, aéroports et établissements horeca et dans les 130 ambassades, consulats et représentations belges à l'étranger.

159. Signalons aussi le soutien de la Communauté française à différentes organisations féminines pour l'organisation d'un colloque international « Prostitution et faux-semblants », en décembre 2011 à Bruxelles.

## **Article 7 - Vie politique et publique**

### **1. La présence des femmes dans les assemblées législatives et les gouvernements**

160. Depuis 2002, la Constitution belge prévoit l'adoption de mesures destinées à favoriser l'accès égal des hommes et des femmes aux mandats électifs et publics (article 11bis). Plusieurs lois ont donc été adoptées pour renforcer la présence des femmes dans les assemblées législatives. Ces lois interdisent aux partis politiques de proposer des listes électorales sur lesquelles l'écart entre le nombre de candidats (titulaires ou suppléants) de chaque sexe est supérieur à un. Elles précisent que les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. Le non-respect de ces dispositions par les partis politiques entraîne l'invalidation des listes présentées. Le législateur a aussi adopté des mesures garantissant la présence de personnes de sexe différent dans l'ensemble des gouvernements du pays.

161. Des réglementations similaires ont été adoptées par la Communauté flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale pour les élections locales (provinciales et communales). Le 15 mars 2012, la Région bruxelloise a renforcé sa législation pour assurer une présence égale et alternée des hommes et des femmes sur l'ensemble des listes de candidatures aux élections communales à partir de 2018.

162. L'Institut analyse systématiquement les résultats des élections fédérales, régionales et européennes, sous l'angle du genre. La présence des femmes dans la vie politique, bien que n'étant pas encore paritaire à celle des hommes, a nettement progressé.

163. En 2009, dans le cadre des élections flamandes et européennes, une campagne "Denk niet cliché, stem niet cliché" (ne pensez pas selon les clichés, ne votez pas selon les clichés) a été lancée afin de sensibiliser l'électeur sur l'importance de la diversité en politique.

### **2. Présence des femmes au sein des administrations et dans les organes d'avis ou de gestion**

164. L'administration fédérale belge s'organise sur base de quatre niveaux qui correspondent à des degrés de qualification différents (A, B, C et D du plus au moins diplômé). En 2012, on compte 42,3 % de femmes occupant un poste de niveau A (37,2 % en 2006), 50,6 % occupant un poste de niveau B (45,8 % en 2006), 53,8 % occupant un poste de niveau C (59,5 % en 2006) et 65,4 % occupant un poste de niveau D (51,4 % en 2006). Au total, la répartition hommes-femmes au sein de l'administration fédérale s'établit à 47,3 % d'hommes (50,1 % en 2006) pour 52,7 % de femmes (49,9 % en 2006). Ces

chiffres indiquent que la proportion de femmes dans l'administration fédérale s'est nettement renforcée entre 2006 et 2012. Cette augmentation concerne les niveaux A et B, tandis que la proportion de femmes s'est réduite aux niveaux C et D. Les femmes restent nettement majoritaires aux niveaux C et D, alors qu'elles deviennent majoritaires au niveau B et restent minoritaires au niveau A. Pour les « fonctions de management et d'encadrement », on comptait seulement 27 femmes sur 157 postes, soit 17,2 % en 2011 (23 sur 184 postes, soit 12,5 % en 2006). Au plus haut niveau, une seule femme est présidente d'un comité de direction (sur 17 postes, soit 5,8 %).

165. Le 11 mai 2012, le Conseil des Ministres a approuvé la proposition de la Ministre de l'Égalité des chances et du Secrétaire d'État à la Fonction publique fixant les quotas des femmes fonctionnaires de haut niveau. Dès 2012 au moins un manager dans la fonction publique sur six devra être une femme. Suite à cette proposition chaque service devra en effet recenser au moins 1/6 de femmes en 2012. Pour 2013 ces chiffres devraient atteindre au moins un tiers. Les services qui n'arriveront pas aux normes imposées devront donner la préférence à la candidate, en cas de lauréats classés de manière équivalente. Dès que cet objectif sera atteint, la mesure sera suspendue.

166. Différentes initiatives ont été menées au niveau de la fonction publique fédérale pour renforcer la présence des femmes. Top skills est un projet qui vise à motiver les femmes à participer aux sélections managériales en leur proposant de participer à une simulation de sélection de management à l'issue de laquelle la candidate reçoit un feedback. Trois éditions ont déjà eu lieu depuis 2009. L'évaluation du projet confirme son efficacité.

167. Felink est un réseau de l'administration fédérale créé en 2006 dont le but est de soutenir les femmes au sein de l'administration fédérale, dans le développement de leur réseau ainsi que dans leur épanouissement personnel et leur carrière. Felink joue aussi un rôle de sensibilisation du management à l'égalité hommes-femmes. La formation obligatoire Sélection et Diversité existe pour tous les experts en sélection Selor (organe de sélection de la fonction publique fédérale) et chaque expert en sélection externe qui parcourt le trajet de certification à Selor. Cette formation vise notamment à assurer aux hommes et aux femmes l'égalité d'accès à toutes les sélections.

168. Par ailleurs, l'expérience à temps partiel est désormais assimilée à une expérience à temps plein dans tous les processus de sélection et une attention particulière est consacrée au genre dans les annonces de recrutement. Pour s'assurer que le contenu des descriptions de fonction soit neutre en termes de genre, le SPF Personnel et Organisation (P&O) a fait réaliser une analyse des descriptions de fonction sous cet angle. Cette analyse a donné lieu à des recommandations qui seront intégrées dans la cartographie des descriptions de fonctions pour les fonctions à mandat.

169. L'Institut a publié une étude intitulée Femmes au sommet en 2008. Cette étude analyse la représentation des femmes et des hommes aux hautes fonctions, dans les entreprises, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les médias, les autorités académiques, les ordres régissant les professions libérales, les ONG, le monde politique, le pouvoir judiciaire, l'armée, la fonction publique et la Banque Nationale.

170. Deux arrêtés royaux ont été adoptés en 2010 dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi du 3 mai 2003 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis. La mise en œuvre de cette législation est actuellement en cours.

171. Un Décret de l'autorité flamande du 13 juillet 2007 concernant la présence des femmes et des hommes dans les organes d'avis et d'administration prévoit que maximum 2/3 des membres des organes d'avis, de gestion ou d'administration des autorités flamandes

peuvent être du même sexe. L'organe ne peut délibérer ni conseiller valablement si cette composition proportionnelle n'est pas respectée. L'octroi de dérogation sur demande est possible. La banque de données VLIOM (Vlaamse Instellingen, Organen en Mandaten) a été créée afin de contrôler la composition des organes d'avis et de gestion des autorités flamandes. Fin 2011, la base de données reprenait 1905 organes, dont 497 devaient respecter les obligations du décret. 27,8 % de ces organes étaient composés de façon équilibrée. 18,9 % n'étaient pas composés de façon équilibrée et il n'y avait pas d'information sur la composition de 53,5 % des organes.

172. La Communauté Française avait adopté un décret similaire en 2002, dont la mise en œuvre a été évaluée en 2006.

173. Au sein de l'administration flamande, le management moyen compte 29 % de femmes (20 % en 2001; 26 % en 2009). D'ici 2015, 33 % des fonctions du management supérieur et moyen devront être occupées par des femmes (objectif à atteindre). Nous observons une stagnation à 24 % de femmes aux fonctions supérieures de management. En vue de promouvoir les chances de promotion des femmes, le service Émancipation lance des réunions de réseau sous la forme du projet Vlechtwerk ; ce projet réunit des fonctionnaires ayant l'ambition de devenir managers lors de sessions leur permettant d'élargir leur réseau et de renforcer leurs compétences.

174. Un décret du 15 décembre 2010 vise à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française. Ce décret prévoit que, les personnes désignées ou proposées par le Parlement, le Gouvernement ou un Ministre soient :

- de sexe différent quand deux personnes sont désignées ou proposées ;
- de sexe différent pour un tiers d'entre elles quand trois personnes ou plus sont désignées ou proposées.

175. Ces règles sont également valables lorsqu'un tiers propose la désignation au sein de l'organe d'une personne morale. Le tiers peut cependant déroger à ces obligations en cas d'impossibilité de respecter les obligations. Ce Décret prévoit également que ces organismes remettent un rapport annuel d'activités au Gouvernement, faisant état de l'application des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée de femmes et d'hommes dans les organismes de gestion et de la répartition en termes de genre des mandats occupés.

176. La Communauté française a adopté, le 1er mars 2012, un Plan d'actions diversité 2012-2015 visant la Promotion de la Diversité au sein des services du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce plan vise quatre publics cibles : les femmes, les personnes issues de l'immigration, les personnes en situation de handicap et les LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres).

177. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, deux ordonnances ont complété la législation en vigueur pour la fonction publique :

- Une ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, dont l'arrêté d'exécution est entré en vigueur le 15 mars 2011.
- Une ordonnance visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des organismes para-régionaux de droit ou d'intérêt public.

Des mesures spécifiques ont été adoptées dans le cadre de la gestion de la carrière :

- Une formation a été proposée aux hommes et aux femmes de rang A 2 (Premier Attaché). Cette formation a donné lieu à un plan d'action pour promouvoir les femmes à des postes à haut niveau hiérarchique.
- Fin 2010, un nouveau projet intitulé « Etre architecte de sa carrière au féminin » a été lancé. Des modules de formation/réflexion destinés aux femmes de niveau A du Ministère ont été mis en place.

178. Des campagnes de communication visant à positionner le Ministère comme un employeur respectueux du principe de diversité et d'égalité des chances ont été menées et les membres des jurys de sélection ont été formés aux questions de genre. Enfin, certaines fonctions où les hommes sont surreprésentés ont fait l'objet d'une réflexion spécifique (ex : les gardiens de parc).

179. Le 24 février 2011, le Gouvernement wallon a adopté un « Plan global égalité » dont une des priorités est l'égalité des femmes et des hommes. Ce plan, transversal à tous les départements, contient des mesures spécifiques à la promotion des femmes à la vie publique et politique. La Région wallonne maintient son soutien aux coordinations provinciales dans leurs actions locales d'encouragement et de soutien des initiatives de promotion de la participation active des femmes.

180. Le 8 mars 2012, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture un avant-projet de décret prévoyant l'obligation pour tout organisme privé agréé par la Région wallonne de compter au minimum un tiers de membres du même sexe dans leur conseil d'administration.

181. Le même jour, il a adopté en première lecture la charte de la diversité ainsi que le plan d'action diversité. Il propose une méthodologie construite sur trois ans au sein des administrations publiques wallonnes et en concertation avec celles de la Communauté française.

## **Article 8 - Représentation**

### **1. Les femmes dans la diplomatie belge**

182. En 2007, on comptait 12 femmes parmi les 112 ambassadeurs belges, soit 10.7 %. En 2012, on en compte 11 sur un total de 114, soit 9.65 %. Il s'agit de pourcentages parmi les plus bas de l'Union européenne. En 2007, il y avait 11.5 % de femmes « attachés coopération internationale », 30.2 % de femmes consuls et 14.3 % de femmes dans l'ensemble du corps diplomatique. En 2012, ces proportions s'établissent respectivement à 15.6 %, 35.9 % et 19.1 %, ce qui indique un renforcement significatif de la présence des femmes dans la diplomatie belge.

183. L'examen pour les diplomates a été ajusté en 2007 afin que plus de femmes y participent et le réussissent. Des séances d'information, des campagnes et des journées portes ouvertes ont été organisées, au cours desquelles les femmes diplomates étaient présentées comme modèle. L'importance de la féminisation de la diplomatie a été mise en avant sur le site des Affaires étrangères. Ces mesures ont eu pour résultat que plus de femmes ont participé à l'examen diplomatique et qu'elles l'ont mieux réussi.

184. Depuis 2012, les stagiaires diplomates suivent une série de modules de formations qui abordent directement les droits des femmes. Ces modules seront complétés par un module spécifique sur les droits sexuels et reproductifs. Le SPF Affaires étrangères organise deux fois par an un "Basic Generic Training" à l'intention des personnes qui participent à des missions de l'Union européenne et des Nations Unies dont certains



modules sont consacrés à des problématiques liées au genre (violence sexuelle, exploitation et abus sexuel, le *gender mainstreaming*,...).

## 2. Les femmes belges au sein des instances internationales

185. En 2007, 219 Belges travaillaient au Secrétariat des Nations Unies parmi lesquels 127 hommes et 92 femmes, soit 42 % de femmes. En mars 2012, 192 Belges travaillaient pour le Secrétariat des Nations Unies, 124 hommes et 68 femmes, soit seulement 35 % de femmes. On observe donc une diminution de 7 % du nombre des femmes belges aux Nations Unies entre 2007 et 2012. Cette diminution est particulièrement nette au niveau des fonctions supérieures.

186. Au sein du Conseil de l'Europe, on compte 16 femmes (6 grade A, 9 grade B, 1 L) sur les 32 agents, soit 50 %. La présence des femmes belges n'a pas évolué depuis 2011. En 2010, le Conseil de l'Europe comptait 15 fonctionnaires belges féminines. Pour assurer la représentation des femmes à la Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH), l'État belge procède à un appel public à candidatures qui attire l'attention des candidats sur le fait que le Gouvernement accorde une importance particulière à la présentation d'une liste mixte, conformément aux attentes du Comité des Ministres et de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. L'État belge veille à assurer une représentation des femmes dans la composition du jury et lors de l'interview, veille à ce que les qualifications et l'expérience de toutes les candidat-e-s soient évaluées pour permettre la prise en considération de leur candidature sur un même pied d'égalité. La même procédure existe pour la présélection du membre belge pour le Comité de prévention contre la torture du Conseil de l'Europe (CPT).

187. Au niveau de l'OTAN, il y avait, en 2012, 176 femmes belges employées au Secrétariat International Militaire et Civil, à la représentation militaire et permanente belge auprès de cette organisation.

188. Enfin, en 2012, on comptait 3.313 femmes belges au sein de la Commission européenne, pour 2.520 hommes, soit 56,8 % de femmes. Il faut souligner que les hommes restent surreprésentés aux fonctions dirigeantes.

## 3. Les femmes belges dans les missions internationales de gestion civile des crises

189. Le SPF Justice a déployé, depuis 2005, neuf hommes et trois femmes dans des missions internationales de gestion civile des crises (Union européenne - ONU). Parmi eux, neuf sont des magistrats et trois des experts dans le domaine pénitentiaire.

190. En vue d'attirer davantage de femmes vers des missions internationales, la cellule internationale de la Police fédérale (CGI) a organisé le 3 février 2012 une table ronde avec le Réseau des femmes policières belges. À cette occasion, il s'est entre autres vu présenter un retour d'expérience par une ex-membre de mission féminine.

191. La Police fédérale (CGI) a l'intention de chercher explicitement des candidates féminines en vue de la mission EUPOL COPPS (European Union Co-ordinating Office for Palestinian Police Support), plus particulièrement pour la Gender/Family Protection Unit. Cette initiative a été prise après l'accueil il y a quelques mois d'une délégation palestinienne (avec le nouveau Gender Adviser et EUPOL COPPS).

192. La Police fédérale (CGI) a aussi lancé un nouvel appel général pour des missions internationales : 9 des 44 candidats ayant reçu un avis positif de leur hiérarchie (pour la participation) sont des femmes. Environ 10 % des policiers qui font actuellement déjà partie de la banque de données missions internationales de longue durée sont des fonctionnaires de police féminines.

193. En annexe figurent également les proportions d'hommes et de femmes de la police fédérale ayant participé à des missions de gestion civiles des crises de l'Union européenne.

#### **4. Les femmes dans la représentation internationale de la Communauté flamande**

194. En 2009, les représentants économiques flamands comptaient 10 femmes et 45 hommes ; en 2011, ces chiffres étaient de 9 femmes et 37 hommes. En ce qui concerne les attachés technologiques, la représentation est restée stable depuis 2009, à savoir 1 femme pour 5 hommes. Le Gouvernement flamand dispose également de 11 représentants à l'étranger, parmi lesquels 1 femme (depuis 2011). Parmi les représentants-adjoints, nous comptons 6 femmes pour 3 hommes. Le nombre de places de stage subventionnées au sein d'organisations internationales fluctue quant à la part d'hommes et de femmes. En 2007, nous comptons 13 femmes contre 9 hommes, et en 2011, 33 femmes contre 22 hommes.

#### **5. Les femmes affectées à la Direction des Relations extérieures de la Région de Bruxelles-Capitale**

195. Sur les 15 agents de niveau A qui sont affectés à la Direction des Relations extérieures de la Région de Bruxelles-Capitale (unité administrative chargée des affaires internationales de la Région), on compte 7 femmes, parmi lesquelles la Directrice f.f.<sup>2</sup> et la Déléguée a.i.<sup>3</sup> de la Région auprès de l'UE. Parmi les attachés économiques et commerciaux, on compte 22 hommes et 10 femmes.

### **Article 9 - Nationalité**

196. L'État belge n'a pas de nouveaux éléments à partager avec le Comité par rapport à l'article 9 de la Convention. En effet, les femmes et les hommes disposent, depuis longtemps, des mêmes droits en Belgique relatifs à l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité.

### **Article 10 - Education**

#### **1. Le niveau d'études des femmes et des hommes en Belgique**

197. Les générations les plus jeunes sont en moyenne de plus en plus qualifiées. Le niveau de formation diminue avec l'âge : 44 % des jeunes de 25 à 34 ans sont hautement diplômés, contre un quart des 55-64 ans et 14 % des 65 ans et plus. Cette tendance est présente tant chez les femmes que chez les hommes, mais l'évolution est encore plus prononcée chez les femmes. Dans la tranche d'âge « 65 ans et + », seuls 11,3 % des femmes et 18,6 % des hommes sont hautement qualifiés. Chez les personnes âgées de 25 à 44 ans, les femmes sont souvent hautement diplômées (49 % des 25-34 ans et 43 % des 35-44 ans), alors que le niveau de formation des hommes est plus souvent moyen (respectivement 42 % et 40,5 %). Chez les 45-54 ans, les proportions de personnes peu, moyennement et hautement qualifiées sont relativement équilibrées (de 30 à 35 %), et ce tant chez les femmes que chez les hommes. En à peine plus de deux générations, la différence de niveau de formation entre les hommes et les femmes a donc largement évolué à l'avantage de ces dernières.

---

<sup>2</sup> Faisant fonction.

<sup>3</sup> Ad interim.

## 2. Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation

198. Le Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale adopté par la Communauté française en 2005 vise à atteindre directement plusieurs objectifs relatifs à l'égalité des sexes : mixité du corps enseignant, promotion des femmes dans les sciences et la recherche, mixité dans les filières professionnelles, formation au genre des enseignant-e-s et du personnel d'encadrement, révision des formations proposées dans le cadre de l'enseignement professionnel, lutter contre les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires... De plus, la Déclaration de politique communautaire 2009-2014 de la Communauté française insiste notamment sur la sensibilisation des enseignants au genre et à la diversité dans le cadre de leur formation initiale et continuée, la sous-représentation des femmes dans la carrière universitaire, l'encouragement des écoles supérieures et des universités à mettre en œuvre des plans d'égalité comprenant des objectifs relatifs au nombre de professeurs féminins, l'organisation de formations en genre pour les puériculteurs/trices, afin que les rapports équilibrés entre sexes soient inculqués dès le plus jeune âge, la poursuite de l'intégration de la dimension de genre dans les formations des enseignants et des formateurs d'enseignants ainsi qu'une sensibilisation «désécialisant» les emplois actuellement occupés majoritairement par des hommes ou des femmes.

199. La Communauté française a financé, en 2011, une recherche-action intitulée Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités de la Communauté française de Belgique. Réalisée par le Département d'Economie Appliquée de l'ULB, cette recherche-action vise à objectiver les causes des disparités filles/garçons dans les filières de l'enseignement supérieur et hommes/femmes dans les carrières académiques, à mettre en évidence les évolutions des populations étudiantes au cours des dix dernières années dans les différentes universités francophones et à analyser la représentation des femmes aux différents niveaux de la carrière académique afin de tester l'hypothèse du cheminement spontané vers plus d'égalité. La recherche est composée de trois parties, à savoir la présentation et l'analyse des évolutions ; les facteurs explicatifs relatifs aux inégalités constatées et les politiques à mettre en œuvre pour les corriger.

200. Un groupe de travail réunissant différents acteurs politiques et administratifs a également été mis en place afin d'émettre une série d'actions à réaliser et de recommandations en matière de composition des jurys et commissions scientifiques (parité), d'intégration des parcours de vie dans l'évaluation des dossiers scientifiques, d'intégration de la question du genre dans les programmes de cours (enseignement supérieur), de congés circonstanciels au sein de toutes les organisations de recherche de la Communauté française, de soutien aux associations de promotion des femmes dans les carrières scientifiques.

201. La dimension "garçon-fille" a été intégrée dans les différents recueils des "Indicateurs de l'enseignement" de 2007 à 2011 (et poursuivie en 2012).

202. Bien que les jeunes femmes soient souvent plus hautement diplômées que les jeunes hommes, la ségrégation sexuelle horizontale dans l'enseignement de la Communauté flamande n'a pas diminué.

203. La réforme de l'enseignement secondaire de la Communauté flamande devrait permettre aux jeunes de faire facilement la transition vers une spécialisation/orientation d'étude qui leur convient, sur base de leurs intérêts et de leurs compétences. La conception de la nouvelle structure veillera à la neutralité de l'impact de genre et à la lutte contre la ségrégation sexuelle dans le choix des études. Il convient également de travailler à l'élimination des préjugés relatifs aux métiers.

### **3. L'intégration de la dimension de genre dans les programmes d'enseignement**

204. Dans le cadre des programmes d'enseignement en Communauté française, les Commissions de programmes pour les humanités professionnelles et techniques, de l'enseignement ordinaire et de l'enseignement spécialisé, prennent soin de faire figurer la forme « féminin/masculin » dans les programmes (par exemple : Carrossier/Carrossière,...). La « mixité de forme » est aussi respectée dans les profils.

### **4. L'élaboration d'outils pédagogiques**

205. Le site internet de la Communauté française comprend une section « Education à la citoyenneté : égalité homme-femme » qui regroupe une série de liens liés à cette thématique.

206. Les différentes Commissions des outils d'évaluation en Communauté française, veillent à promouvoir une image non stéréotypée de la femme à travers la production d'outils d'évaluation, notamment en bannissant les stéréotypes sexistes.

207. En Communauté flamande, le projet GenBasec veut aider les écoles à évoluer sur le plan du genre. Un manuel et un scénario ont été développés pour les coachs et les équipes genre en vue d'une stratégie de changement. Une base de données donne un aperçu de toutes sortes de projets, d'actions et de littérature existants et développés en matière de genre. Enfin, un certain nombre d'instruments équilibrés ont été réunis et promus auprès de différents acteurs de l'enseignement qui travaillent avec du matériel éducatif ou en développent.

208. La thématique du genre a été au centre de l'attention dans toutes les publications de la gamme Klasse. Un recueil "Eerste Lijn" sur le genre est paru en janvier 2011 et a été distribué gratuitement avec Klasse voor Leerkrachten (200 000 ex.). Il contient des informations et conseils concrets pour les enseignants, les Centres d'encadrement scolaire (centra voor leerlingenbegeleiding), les parents,... Tous les autres magazines de l'Agence Communication Enseignement se sont également penchés sur la thématique du genre en janvier 2011.

209. « Gender in de blender » est un outil éducatif pour l'enseignement secondaire qui comprend de la théorie, des exercices et des conseils sur les questions de genre et de diversité (pour les parents, les enseignants et les élèves).

### **5. Le développement de l'expertise liée au genre dans l'éducation**

210. La Communauté française a soutenu la recherche de genre portant sur les inégalités entre les filles et les garçons dans l'enseignement en sélectionnant et finançant 7 projets en 2008 et 2009. Les résultats portant sur les inégalités sexuées entre les élèves, leurs représentations, projets d'avenir, etc., ont été présentés lors de deux colloques en décembre 2009 et mai 2011 et suivis à travers diverses publications.

211. Le Département Enseignement des autorités flamandes a conclu une convention pour chacune des cinq universités flamandes. Il a ainsi apporté son soutien aux universités pendant deux années académiques (2007-2008, 2008-2009) dans leur offre en études de genre et sur la diversité ainsi que dans l'élaboration d'une politique d'ancrage durable de cette branche scientifique interdisciplinaire. L'actuel Ministre de l'Enseignement et de l'Égalité des Chances a récemment souligné l'importance des études de genre afin d'encourager les universités à créer une formation commune.

## 6. Les formations et mesures à destination du corps enseignant

212. La Communauté française a créé en 2009 un module de sensibilisation et formation en ligne des enseignants, des formateurs d'enseignants et des futurs enseignants. Ce projet fait l'objet d'un nouveau financement et bénéficie depuis 2011 de partenariats avec les hautes écoles en charge de la formation initiale des futurs enseignants, afin de développer l'intégration structurelle de la dimension du genre dans les disciplines des enseignants, d'approfondir l'intégration de la dimension de genre dans la formation des enseignants et ; d'expérimenter ce module auprès des destinataires et assurer sa diffusion après évaluation positive.

213. L'Institut de la formation en cours de carrière (IFC) a par ailleurs organisé plusieurs modules de formation ("Pour une éducation non sexiste et ouverte à la diversité"; "Comment prendre en compte la dimension de genre dans mes pratiques pédagogiques?") à destination des enseignants et intégré la dimension de genre dans la majorité des formations de son programme.

214. L'*Equality Guide*, développé en 2008 par un consortium d'universités flamandes, constitue un manuel visant à combattre les inégalités grâce à des instruments de GRH sexuellement neutres, afin de promouvoir l'égalité des chances dans la politique relative au personnel et à la carrière dans les universités.

215. Depuis 2008, le décret de financement des universités contient un paramètre relatif à la mobilité et à la diversité, sur base duquel les fonds spéciaux de recherche sont répartis. Ce paramètre prend notamment en compte le pourcentage de femmes dans chaque université dans le nombre de premières désignations à un grade du personnel académique indépendant. En 2012, ce paramètre sera adapté et le nouvel arrêté comprendra d'autres mesures favorables aux femmes. Les indicateurs développés permettent d'examiner si les mesures ont un impact réel et si plus d'académiciennes sont effectivement engagées.

## 7. La lutte contre les stéréotypes sexistes à travers les manuels scolaires

216. En application du Décret du 19 mai 2006, une Commission de pilotage octroie ou non son agrément aux manuels scolaires sur base de l'avis rendu par un Collège d'avis constitué d'inspecteurs de l'enseignement de la Communauté française. Celui-ci rend son avis après avoir vérifié que le manuel qui lui est soumis est conforme à une série de critères dont le respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

217. Dans ce cadre, la Direction de l'Égalité des Chances a développé en collaboration avec les Services de l'Inspection de l'Enseignement, la publication « Sexes & manuels. Promouvoir l'égalité dans les manuels scolaires ». Destinée à tous les acteurs éducatifs et acteurs de la chaîne du manuel scolaire, cette publication vise à permettre de développer son sens critique face aux représentations stéréotypées inégalitaires des hommes et des femmes, des filles et des garçons, susceptibles d'être véhiculées par certains manuels. En s'appuyant sur les résultats des recherches récentes en la matière et sur l'analyse de près de 800 manuels, cette publication communique des clés de lecture permettant de détecter les représentations stéréotypées, voire sexistes, afin de promouvoir une représentation égalitaire des femmes et des hommes au sein des manuels scolaires.

218. En Communauté flamande, Çavaria a développé en 2010-2011 le projet « Open Boek » qui propose des instruments pour briser les stéréotypes de genre et les normes hétéros dans la représentation des enfants et des jeunes. Il a conscientisé les éditeurs de moyens éducatifs (livres et autre matériel) quant à l'influence des illustrations sur les normes de genre des enfants.

219. "Genre en classe" (Gender in de klas du centre de Documentation Rosa) est un site pratique pour les professeurs ou personnes liées au milieu enseignant. Le site web offre des

conseils et du matériel pour appréhender les questions de genre à l'école et des instruments de gender screening, et ce par niveau d'enseignement et par matière.

#### **8. Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'orientation scolaire**

220. Le projet Onderwijskaravaan (caravane de l'enseignement) se concentre sur les mécanismes de genre et les choix d'études négatifs dans l'enseignement, qui mènent à de nombreux abandons, particulièrement parmi les jeunes allochtones. Pour favoriser des choix d'études réfléchis axés sur l'avenir, de contribuer à une plus grande égalité des chances d'enseignement et à une participation plus égale des garçons et des filles allochtones à toutes les formes d'enseignement et de directions d'étude, la caravane itinérante offre aux familles un avis d'expert et des informations sur le trajet d'études.

221. Près d'une fille allochtone sur trois quitte l'enseignement secondaire sans diplôme ni certificat, contre 10 % parmi les filles autochtones. Le projet WINst FOR LIFE, développé en collaboration avec l'asbl Ella, s'adresse principalement aux enseignants et aux élèves de l'enseignement technique et professionnel et veut aider les jeunes allochtones dans le choix de leurs études.

222. La Flandre a atteint l'objectif de Lisbonne d'augmenter de 15 %, pour 2010, le nombre de diplômes dans le domaine des mathématiques, des sciences et de la technologie (MST). L'objectif associé d'une répartition de genre plus équilibrée, n'a cependant pas été atteint. La proportion d'hommes inscrits à une formation MST dans l'enseignement supérieur est de un sur trois, contre un peu plus d'une femme sur dix.

223. Le Plan d'action STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 2012-2020 a pour objectif que les institutions, entreprises, secteurs et enseignement scientifiques veillent à l'augmentation du capital humain des STEM en proposant des perspectives d'études et de carrières plus attrayantes. Attirer plus de filles dans les filières et métiers STEM est l'un des huit thèmes politiques autour desquels le plan d'action est construit.

224. En 2010, l'Institut voor Samenleving en Technologie (IST – Institut pour la Société et la Technologie) a lancé l'initiative "Gender en technologie" qui a débouché sur la publication d'un recueil d'essais et l'organisation d'une conférence afin d'attirer l'attention de la Flandre sur ce thème. Le recueil d'essais a été présenté lors d'une conférence organisée au Parlement flamand. En février 2012, l'IST a organisé une table ronde "Open voor verbouwing. Over gender, wetenschap en technologie" (Ouverture à la construction. Genre, science et technologie) dont l'objectif était de formuler des recommandations politiques en matière de "genre, de science et de technologie".

225. Agoria Vlaanderen veut convaincre davantage de filles de choisir des études les menant à un emploi dans le secteur technique et technologique. « Technogirls » offre une formation de genre aux futurs enseignants et leur donne la possibilité de participer à des ateliers dans des entreprises technologiques lors du Girls' Day. Les entreprises technologiques elles-mêmes ont participé avec enthousiasme à ce projet.

226. Le 25 mai 2011, Agoria Vlaanderen a mis en avant les femmes qui exercent déjà des fonctions techniques. L'évènement « Technoladies » a été l'occasion d'attirer l'attention sur le manque de femmes dans le secteur, de montrer qu'il existe déjà de nombreux modèles de rôles, et qu'il est donc nécessaire et judicieux de briser la représentation stéréotypée des femmes et de la technique.

227. La Région wallonne et la Communauté française financent, depuis 2010 dans la Province du Luxembourg, 2011 en Brabant wallon et 2012 dans les autres provinces, l'action pilote «Girls Day Boys Day» qui vise à sensibiliser les étudiants à s'intéresser aux métiers traditionnellement occupés par l'autre sexe.

## 9. Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le milieu universitaire

228. Les filles sont majoritaires (54,8 %) parmi les étudiants des hautes écoles et universités belges. Elles sont toutefois minoritaires dans certaines filières telles que les sciences exactes, les mathématiques, l'informatique ou les études d'ingénieur. Par ailleurs, les hommes restent fortement majoritaires parmi le personnel académique et particulièrement aux fonctions de haut niveau.

229. En outre, chaque année, un Prix de l'Université des Femmes est attribué à un mémoire de l'enseignement supérieur de la Communauté française.

## 10. Expositions en milieu scolaire

230. La Communauté française a soutenu et diffusé trois expositions pédagogiques de photographies à l'intention des établissements de l'enseignement secondaire et des associations sur le thème "Femmes en résistance". Il s'agit de "Grandes résistantes contemporaines", "Respect" (parcours de l'association française « Ni putes ni soumises »), et "Mères de la Place de Mai : trente années de folie...".

231. Le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes a développé un module web basé sur l'exposition "Garçon ou fille: un destin pour la vie?". Cette exposition montre comment les idées relatives à la masculinité et à la féminité ont évolué en Belgique au cours des deux siècles derniers. Le module est mis à la disposition de l'enseignement secondaire en Communauté flamande afin de montrer dans quelle mesure les normes associées au genre sont liées au lieu et à l'époque.

## 11. Développement de l'expertise de genre en matière d'éducation

232. La Direction de l'Égalité des Chances de la Communauté française partage son expertise en matière de genre à différents niveaux, notamment en siégeant au sein du Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF), en participant aux réunions de la Commission de pilotage de l'enseignement et à la Commission Enseignement du Conseil des femmes francophones de Belgique, en collaborant au site internet "Mon métier, mon avenir" mis en place par l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique (AGERS), avec l'IFC pour la formation continuée des enseignants et en prenant part à l'étude de faisabilité pour la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique.

## 12. Education aux droits sexuels et reproductifs au sein des écoles

233. La Déclaration de Politique communautaire 2009-2014 de la Communauté française indique comme un de ses objectifs pour l'école la généralisation progressive, via les centres de planning familial et en partenariat avec les Régions, des modules d'animation centrés sur la vie affective et sexuelle.

234. Un appel à projets Education à la vie affective et sexuelle (EVRAS) a été lancé afin d'informer et sensibiliser les adolescent-e-s à la vie sexuelle, affective, relationnelle et amoureuse dans le cadre de l'école, en coopération avec le Gouvernement wallon et le Collège de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles-Capitale.

235. Un partenariat a été mené avec le Service national de la femme au Chili (SERNAM) dans le cadre du programme bilatéral de coopération entre Wallonie-Bruxelles et le Chili. Ce partenariat a donné lieu à une recherche-action menée par l'Université des Femmes. Les résultats ont été diffusés et un outil pédagogique internet éduquant aux droits sexuels et reproductifs ([www.bougetapomme.be](http://www.bougetapomme.be)) a été construit à l'issue de cette recherche.

**13. Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'école maternelle**

236. GenderatWork a développé une brochure destinée aux écoles et aux enseignants de maternelle et consacrée au genre dans l'enseignement maternel en Flandre. Les enfants construisent en effet leur identité de genre dès l'école maternelle. C'est donc également aux enseignements qu'il revient d'aborder le genre de façon appropriée en classe, et de veiller à ce que les enfants ne pensent pas de façon stéréotypée.

**14. Port de signes convictionnels au sein des établissements scolaires**

237. En Communauté française, le port de signes convictionnels par les élèves peut être limité via le règlement d'ordre intérieur propre à chaque établissement scolaire. Le port de signes convictionnels par les membres des personnels de l'enseignement peut être régi par le règlement de travail dans le respect tant des décrets dits « neutralité » que du décret « lutte contre les discriminations ». En Flandre, c'est aussi l'administration de l'école, le pouvoir organisateur, qui décide de l'autorisation ou non du port du voile ou de tout autre symbole religieux dans le règlement scolaire.

**15. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport**

238. Sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'égalité d'accès aux éléments ludo-sportifs en fonction des besoins spécifiques des différents utilisateurs (dont les filles) dans les espaces verts a été renforcée. De plus, les contrats de quartier comprennent des mesures spécifiques favorisant l'accès des femmes et des jeunes filles à l'éducation et aux infrastructures sportives et récréatives. Des associations sont subventionnées dans cette perspective. Les domaines couverts vont de l'interaction avec d'autres femmes du quartier à l'apprentissage des langues ou à l'alphabétisation.

239. Le comportement sportif des Flamands a été étudié sur base de deux études menées en 2003 et 2009. Les résultats ont notamment été analysés selon l'âge et le sexe. La comparaison des deux études a notamment montré que dans toutes les catégories d'âge, il y a plus d'hommes que de femmes qui pratiquent une activité sportive. Les différences les plus importantes se situent au niveau des catégories des plus jeunes et des plus âgées. Lorsque l'on considère le nombre d'heures de sport pratiquées par semaine par les jeunes, il apparaît qu'environ un tiers des filles et deux tiers des garçons font plus de trois heures de sport par semaine. Parmi les hommes, environ un tiers fait plus de trois heures de sport par semaine. Chez les femmes, il y a plus de variation entre les tranches d'âge. Chez les 55-64 ans, plus d'un quart des femmes fait plus de trois heures de sport par semaine, tandis que dans la catégorie d'âge suivante, seule une femme sur sept pratique autant de sport. Concernant les préférences sportives des femmes et des hommes, on constate de très nombreuses similitudes : le vélo, la marche, la course à pied et la natation sont populaires chez les hommes et chez les femmes.

240. En Communauté flamande, les « proeftuinen » (laboratoires) sont des initiatives qui réagissent aux nouveaux développements et besoins du secteur de la culture, de la jeunesse ou des sports. "Le laboratoire sport dans les grandes villes" se compose d'un projet de lutte et de danse. Le projet de danse vise les filles (roms, africaines, autochtones de l'enseignement secondaire professionnel) qui sont moins facilement visées par l'offre classique en matière de sports. En 2011, le soutien des associations a été poursuivi afin qu'elles puissent continuer à expérimenter la co-propriété, la responsabilisation, l'implication du voisinage et la participation des parents.

241. La Communauté française travaille sur l'accessibilité de chacun à l'activité sportive. A côté de la pratique du sport par les femmes, il faut également veiller à leur présence parmi les dirigeants de clubs et de fédérations sportives, les arbitres et juges, les



journalistes, les membres des diverses commissions d'avis, etc. C'est dans ce cadre que les actions suivantes ont été menées.

242. L'accès des fillettes et jeunes filles à la presque totalité des stages sportifs organisés en internat/externat est largement favorisé, puisque la plupart des stages sont mixtes ou féminins. Ce libre accès déforce certains stéréotypes et les pratiques coutumières.

243. Afin de développer le sport féminin et de sensibiliser les femmes de tous âges, la Communauté française maintient et développe des activités sportives et/ou de loisirs de type Sport pour tous, Sport famille, Sport scolaire, Programmes de développements sportifs, Eté jeunes, etc.

244. Le sport féminin intéresse modérément les médias et sponsors, sauf lorsque celui-ci compte des athlètes de très haut niveau (cf. le tennis et l'athlétisme). Dans ses visuels promotionnels, la Direction Générale du Sport veille à intégrer et à diffuser des images de mixité ou de femmes sportives...

245. Au sein de la DG Sport de la Communauté française, de très nombreuses données relatives à la participation aux stages sportifs sont ventilées selon le sexe.

## **Article 11 - Emploi**

246. En 2010, sur l'ensemble des hommes âgés de 15 à 64 ans, 73,4 % sont professionnellement actifs pour 61,8 % de l'ensemble des femmes du même âge. Ce groupe de personnes « actives » peut ensuite être subdivisé entre celles qui travaillent effectivement et celles qui cherchent un emploi. 67,4 % des hommes en âge de travailler ont un emploi, pour 56,5 % des femmes. En 2010, le taux d'activité des femmes est de 61,8 % (pour 73,4 % pour les hommes), le taux d'emploi s'élève à 56,5 % pour les femmes (pour 67,4 % pour les hommes) et le taux de chômage est de 8,6 % pour les femmes (8,2 % pour les hommes). L'annexe 7 présente plus en détails les données de la population active.

### **1. La protection de la maternité (et de la paternité)**

247. En Belgique, une modification de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 précise que le congé postnatal obligatoire d'une travailleuse enceinte qui a entamé son travail le jour de son accouchement ne commence que le lendemain de celui-ci. Une autre modification de cette loi de 1971 a été effectuée afin de permettre à la travailleuse de convertir les deux dernières semaines de son congé postnatal en jours de congé postnatal afin de reprendre progressivement le travail. En effet, ces jours peuvent être répartis sur une période de huit semaines à compter de la reprise du travail.

248. La Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail a été également modifiée afin de protéger contre le licenciement les travailleurs qui prennent un congé de paternité. L'indemnité forfaitaire en cas de licenciement d'un travailleur en raison de la conversion du congé de maternité en congé de paternité (en cas de décès de la mère) a en outre été portée à 6 mois.

249. Au sein de l'administration flamande, il est possible, depuis 2009, il est possible de prendre 10 jours de congé de « co-maternité » (congé de paternité pour le/la partenaire de la mère biologique) ; une dispense de service est accordée pour suivre le programme de préparation à l'adoption.

250. Au sein de l'administration de la Communauté française, le congé de paternité ou de naissance (couples homosexuels) est passé de 10 à 15 jours ouvrables au 1er janvier 2012. Il est intégralement pris en charge par le Ministère de la Communauté française tant pour les statutaires que pour les contractuels.

## 2. Les congés thématiques

251. En mai 2012, des modifications ont été apportées à la réglementation sur le congé parental.

252. Le congé est désormais d'une durée de quatre mois pour s'occuper de son enfant (trois mois auparavant). La période peut-être fractionnée par mois. Il s'agit toujours d'un congé qui n'est pas transférable entre parents mais qui peut être pris tant par le père que par la mère. En 2009, l'âge maximal de l'enfant pour lequel le parent bénéficie d'un droit au congé parental avait été porté à 12 ans (à la place de 6 ou 8 ans selon les cas).

253. Enfin, le travailleur peut demander un aménagement de son régime/horaire de travail après la fin du congé parental et ce pendant 6 mois.

254. Le droit aux pauses d'allaitement des travailleuses est passé à 9 mois sans autre condition.

255. En Flandre, une brochure "Vaders en ouderschapsverlof" visant à encourager les pères à prendre un congé parental a été publiée en 2010 et distribuée à tous les jeunes papas. Un guide de grossesse pour couples lesbiens a également été élaboré en 2008.

## 3. La garde des enfants

256. Les Maisons d'enfants du FOREM accueillent les enfants de demandeurs d'emploi en cas d'urgence ou de dépannage. Le FOREM a établi des partenariats avec des opérateurs externes de manière à augmenter la prise en charge d'enfants de demandeurs d'emploi rencontrant des freins en matière d'insertion socioprofessionnelle.

257. La Flandre a adopté un décret qui prévoit que, d'ici 2016, au moins la moitié des enfants de moins de trois ans aient une place, et qu'à partir de 2020, chaque famille trouve une place de qualité et accessible financièrement dans un délai et à une distance raisonnables. Un guichet consacré à la garderie sera par ailleurs installé dans chaque commune.

258. La Communauté française continue à soutenir la création de places d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans. Ainsi, plus de 2000 places sont encore en voie de réalisation dans le secteur des milieux d'accueil subventionnés par l'Office National de l'Enfance (ONE). En 2010, l'ONE a également apporté un soutien spécifique aux milieux d'accueil non subventionnés notamment, par la conception d'un projet pilote de soutien à la création de maisons d'enfants. Au 1er octobre 2010, la Communauté française estimait son taux de couverture à 44,5 % (en comptant les milieux d'accueil subventionnés, non subventionnés et la présence à l'école des 2.5 à 3 ans).

259. L'ONE subventionne les communes qui s'inscrivent dans un projet de coordination de l'accueil durant le temps libre (ATL) qui comprend accueil extrascolaire, écoles de devoirs et centres de vacances.

260. La Région bruxelloise soutient également l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi. Elle a ainsi créé, en 2007, plus de 170 postes supplémentaires afin d'augmenter le nombre de places d'accueil.

261. Toujours en 2007, le Gouvernement bruxellois a décidé d'octroyer une prime aux entreprises pour la création de nouvelles places d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans des membres de leur personnel.

## 4. La lutte contre l'écart salarial et écart de carrière

262. La Belgique a l'un des plus petits écarts salariaux d'Europe. En outre, cet écart continue de diminuer, et ce, depuis cinq ans. Selon plusieurs études européennes et

internationales, le fait que la Belgique connaisse une fixation collective des salaires contribue fortement à réduire l'écart salarial.

263. Toutefois, entre 2007 et 2009, l'Institut a participé à une étude qui montre que des inégalités salariales peuvent surgir d'une inégalité au niveau des allocations sociales. En raison de ces différences de revenus, les femmes sont souvent confrontées à la précarité : 36 % des femmes contre seulement 11 % des hommes comptent sur le revenu d'autres membres de la famille (généralement leur partenaire) pour ne pas sombrer dans la pauvreté. Lors de ce même projet, l'Institut a étudié dans quelle mesure les femmes et les hommes disposent de leur temps. Le fait que les femmes effectuent la majorité des tâches de soins implique qu'elles ont moins de temps à consacrer au marché du travail, ce qui a à son tour un impact sur l'écart salarial.

264. La Belgique a été particulièrement active ces dernières années dans la lutte contre l'écart salarial et a pris plusieurs initiatives à différents niveaux.

265. En 2008, une Convention Collective de Travail a été conclue prévoyant que l'égalité de rémunération doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Suite à la conclusion de cette Convention, un rapport sur l'écart salarial et les classifications de fonction a été demandé à chaque Commission paritaire : sur 62 répondants, la majorité a estimé que les classifications sectorielles étaient neutres au niveau du genre et 13 ont indiqué que suite à la conclusion de la Convention ils l'avaient revue ou allaient la revoir.

266. Depuis 2007, les autorités belges publient chaque année un rapport sur l'écart salarial. En 2010, l'année de la Présidence belge de l'Union européenne, un rapport européen a également été réalisé et la Belgique a proposé ce thème pour l'adoption de conclusions agréées au niveau de l'ensemble de l'UE.

267. Enfin, le 8 mars 2012, le Parlement fédéral a voté une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées aux trois niveaux de négociation : interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cette approche multiple a été dictée par la complexité de l'écart salarial, lui-même pluridimensionnel.

268. La Flandre a décidé de se concentrer sur l'écart de carrière, notion plus large que celle de travail. Une université a été chargée de rédiger plusieurs questions relatives à l'écart de carrière et de les adresser ensuite à des organes d'avis d'employeurs et de travailleurs d'une part et d'organisations d'enseignement d'autre part. L'objectif étant d'obtenir des réponses détaillées relatives aux priorités à déterminer, aux types d'indicateurs à utiliser et aux objectifs à atteindre. Il s'agira également de stimuler le développement d'instruments pour éliminer l'écart de carrière et d'élaborer un cadre légal. Des tables rondes seront ensuite organisées et aboutiront, fin 2014, à un plan d'action solide ainsi qu'à des engagements politiques.

269. Chaque année, depuis 2005, une des organisations syndicales (FGTB), associée aux femmes socialistes flamandes (Zij kant) mènent une grande campagne de sensibilisation dans le cadre d'un Equal Pay Day.

270. Dans ce contexte, la Flandre a lancé en 2012 la brochure « Je studie nu bepaalt je loon later » afin d'informer des conséquences de nos choix d'études et d'emploi sur le salaire. Une seconde brochure prévue pour l'automne 2012 informera les travailleurs sur les conséquences des décisions de carrière sur le plan fiscal et de la pension.

## **5. La lutte contre la charge psychosociale occasionnée par le travail**

271. La loi qui visait notamment à lutter contre le harcèlement sexuel a été modifiée en 2007 pour désormais prévenir « la charge psychosociale occasionnée par le travail », c'est-à-dire toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail et qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne.

272. Les modifications apportées en 2007 ont également été l'occasion de clarifier les rôles des différents intervenants et de préciser la procédure interne à l'entreprise pour les personnes qui estiment être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

273. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a lancé une évaluation des modifications de 2007 qui s'est achevée en avril 2011 et qui démontre que les acteurs de terrain considèrent les changements dans la législation comme une amélioration. Suite à cette évaluation, le Parlement fédéral a adopté, en juillet 2011, un certain nombre de recommandations visant entre autre à prendre les mesures nécessaires au niveau de la législation (une révision) mais aussi de la sensibilisation (une campagne) et du contrôle du respect de la législation.

274. La 5<sup>ème</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail qui a eu lieu en 2010 révèle qu'au cours des 12 derniers mois, 8 % des hommes et 9 % des femmes belges ont souffert de harcèlement moral, 4 % des hommes et 2 % des femmes ont fait l'objet de violences physiques et environ 0,5 % des hommes et 1 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel.

## **6. L'insertion socioprofessionnelle des femmes**

275. Une convention a été établie entre la Région wallonne, le Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM) et les Centres publics d'action sociale afin de favoriser la formation et l'insertion de demandeuses d'emploi dans des emplois durables et de qualité. Cette convention cible prioritairement les demandeuses d'emploi peu qualifiées et chefs de famille monoparentale et tient compte de dimensions telles que la conciliation vie privée – vie professionnelle, la mobilité des «chercheuses d'emploi» ou encore la garde des enfants.

276. La Région wallonne subsidie également sept centres régionaux d'intégration et prévoit également le subventionnement d'initiatives locales de développement social. Dans ce cadre, elle soutient de nombreuses actions d'émancipation sociale visant les femmes immigrées, principalement issues de milieux populaires. Ces actions visent à permettre aux femmes concernées d'acquérir les conditions minimales pour entamer un parcours d'insertion socioprofessionnelle au moyen de l'apprentissage du français en tant que langue étrangère et d'une connaissance socioculturelle suffisante de leur milieu d'accueil.

277. La Région wallonne soutient également le projet « Femmes dans la construction » qui vise l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers techniques de la construction et s'inscrit donc dans l'optique de lutter contre la ségrégation horizontale.

## **7. Le soutien à l'entrepreneuriat féminin**

278. En 2010, l'Agence de Stimulation Economique de la Région Wallonne a octroyé un soutien financier au Réseau Belge des Ambassadrices de l'Entrepreneuriat et a mis sur pied un prix de la femme entrepreneure lors du Grand Prix Wallon de l'Entrepreneuriat.

279. L'agence flamande « Entreprendre », soutenue par le ministre de l'Economie, a reçu un mandat afin de mettre en place de nouvelles mesures pour soutenir la création

d'entreprises en Flandre. Dans ce contexte, une attention particulière à certains groupes-cibles (dont les femmes) a été accordée via l'offre d'un trajet d'accompagnement approfondi. Le réseau des femmes de l'association des entrepreneurs flamands (Mabizz) a ainsi mené des actions ciblées en collaboration avec Markant, réseau de l'entreprenariat féminin.

280. La Région bruxelloise a soutenu, en 2007, le projet « Affaires de Femmes, Femmes d'Affaires », qui accompagne gratuitement les femmes qui veulent créer leur entreprise et leur permet de se former.

#### **8. La diversité dans la gestion des ressources humaines des entreprises**

281. La Région wallonne mène un projet visant à élaborer un outil d'évaluation interne et externe de la gestion de la diversité des ressources humaines au sein d'entreprises et d'organisations. Cet outil devrait permettre d'identifier les pratiques non-discriminatoires mais aussi proactives que les employeurs privés et publics mettent en œuvre pour gérer et valoriser la diversité culturelle.

282. La Région bruxelloise s'est dotée d'une réglementation qui encourage la mise en œuvre de plans de diversité en entreprise auprès de six groupes cibles. Un de ces groupes est constitué des personnes du sexe sous-représenté. La démarche des entreprises est encouragée par l'octroi d'une prime et in fine, en cas de respect des objectifs, la remise d'un label au bout de deux ans. Depuis 2007, 19.845 travailleurs à Bruxelles sont concernés par les plans. Quatre labels ont été octroyés en 2010 et quinze en 2012.

#### **9. La lutte contre la ségrégation verticale**

283. La Région bruxelloise et la Communauté française soutiennent financièrement l'asbl Jump qui remet, depuis 2010 un prix annuel au manager qui se sera démarqué par son engagement à garantir la représentativité des femmes aux postes de direction et de management.

284. La Région bruxelloise soutient également le projet "Women on Board" qui date de 2009 et qui vise à promouvoir la présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Concrètement cette asbl constitue une base de données de candidates ayant les aptitudes pour siéger dans un conseil d'administration.

#### **10. Le droit à la sécurité sociale**

285. Le droit à la sécurité sociale est garanti par l'article 23 de la Constitution belge. Les prestations de sécurité sociale sont évidemment fournies sans aucune distinction de sexe. Une différence subsistait quant à l'âge de la pension. Depuis le 1er janvier 2009 et après une période de transition de plus de 11 ans, l'âge normal de la pension est désormais de 65 ans pour les hommes et les femmes et une carrière complète compte 45 années de travail presté ou assimilé.

#### **Article 12 - Santé**

286. Les différences entre les femmes et les hommes en matière de santé s'expliquent tant par des facteurs sociaux et des différences en termes de style de vie que par des différences biologiques. En 2009, l'espérance de vie à la naissance s'élevait à 77,15 ans pour les hommes et à 82,43 ans pour les femmes. L'espérance de vie en bonne santé ne diffère quant à elle pas sensiblement selon le sexe. En 2001, les femmes avaient une espérance de vie en bonne santé de 1,5 an de plus que les hommes ; en 2007, elle n'était supérieure que de près de 5 mois à celle des hommes. En 2009, la situation s'est inversée pour la première fois :

les hommes avaient désormais une espérance de vie en bonne santé de près de 2,5 mois de plus que les femmes. La période au cours de laquelle les problèmes de santé apparaissent se situe donc à peu près au même âge chez les hommes et chez les femmes.

287. L'enquête de santé, réalisée en Belgique tous les quatre ans et pour la dernière fois en 2008, a également interrogé les répondants sur leur bien-être psychologique. On y décèle que le pourcentage de dépression est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes et que celles-ci souffrent aussi deux fois plus souvent de symptômes d'anxiété et de douleurs physiques liées à des problèmes psychiques. En outre, 13,5 % des femmes et 8,7 % des hommes ont un jour eu des pensées suicidaires. 5,9 % des femmes et 3,2 % des hommes sont allés jusqu'à tenter de se suicider. On constate toutefois qu'une très grande majorité des suicides sont commis par des hommes. Étant donné l'existence de stéréotypes sexistes, on peut penser que la pression sociale s'exerce plus sur les hommes que sur les femmes et qu'ils ont plus tendance à nier les problèmes de santé et les problèmes psychiques en particulier.

288. Concernant les grossesses et avortements, en 2009, 18.870 interruptions de grossesse sont intervenues dont près de la moitié pour des femmes âgées de 20 à 30 ans. Septante-neuf (79) interruptions de grossesses ont concerné des jeunes filles âgées de 10 à 14 ans et 2.595 des filles de 15 à 19 ans. De 2004 à 2009, le nombre d'avortements n'a cessé d'augmenter, passant de 16.021 à 18.870.

289. Enfin, pour ce qui est des coûts liés à la santé, en moyenne, les dépenses annuelles de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) pour les soins de santé s'élèvent à 441,4 euros de plus pour les femmes que pour les hommes. Ce chiffre est naturellement lié au fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et au fait qu'elles ont généralement des problèmes de santé durant ces années « supplémentaires ». Il est également lié aux soins entourant la grossesse et l'accouchement. Les coûts liés à la santé pour les individus âgés de 60 à 80 ans s'élèvent quant à eux en moyenne à près de 300 euros de plus pour les hommes que pour les femmes.

## **1. Santé sexuelle**

290. La Flandre investit beaucoup dans la prévention des maladies sexuellement transmissibles, et notamment le VIH/Sida, avec une attention particulière pour les groupes à risques. Dans ce cadre, les autorités flamandes concluent des conventions et des accords avec différentes organisations.

291. Les activités de l'asbl Sensoa s'orientent sur la santé et le bien-être sexuels. Parmi les groupes-cibles spécifiques, on retrouve les jeunes, les hétérosexuels, les personnes d'origine étrangère et les patients atteints du VIH. Les asbl Pasop et GH@pro sont des organisations de soutien et de prévention qui s'adressent particulièrement aux travailleurs du sexe. Ils peuvent s'y adresser gratuitement et anonymement pour une aide professionnelle sur le plan médical, psychosocial, administratif et juridique.

292. Sensoa soutient également l'organisation "Volle maan" dans le développement et l'implémentation de leurs activités, qui concernent le thème de la contraception et s'adressent aux femmes allochtones de Bruxelles. L'organisation s'adresse en premier lieu aux intermédiaires en contact avec le groupe-cible (soins postnataux) et propose des informations, avis, formations et la promotion de l'expertise.

293. La prise en compte du genre dans la prévention des infections sexuellement transmissibles figure également parmi les points d'attention de la Communauté française. Celle-ci a financé un projet de recherche-action, sur trois ans, portant sur l'approche des genres et les différences d'orientation sexuelle dans le cadre du travail de prévention mené

par les travailleurs de terrain. Ce projet vise à sensibiliser les animateurs à ces questions afin qu'ils intègrent ces questions dans leur animation.

294. Dans le domaine de la coopération internationale, la CFD a mené ces dernières années un travail de longue durée de recherche et de recommandations sur la prise en compte de la santé et des droits reproductifs et sexuels. Elle a notamment élaboré (en 2008) des recommandations « Droits sexuels et reproductifs & genre. Où en sommes-nous? » et a participé à des actions dans le cadre de la Marche Mondiale des Femmes (2010) et de la 11e Rencontre Internationale Femmes et Santé (2011). A ces occasions, l'échange avec des femmes issues de régions différentes de la République démocratique du Congo a été l'occasion d'un feed-back du terrain, notamment sur les actions menées par les associations locales.

## **2. Prévention du cancer**

295. Les femmes âgées de 50 à 69 ans ont la possibilité de faire une mammographie de contrôle tous les deux ans depuis 2001 en Belgique. L'examen est gratuit. En Communauté flamande, environ 48,1 % des femmes y ont participé en 2010, contre 41,7 % en 2007. En Communauté française, les chiffres sont de 7 % en 2007 et 9 % en 2010.

296. Depuis l'année scolaire 2010-2011, la vaccination contre le PVH (papillomavirus humain) est proposée gratuitement à toutes les filles en première (Communauté flamande) ou deuxième année de l'enseignement secondaire (Communauté française). Les jeunes filles vaccinées devront réaliser un examen par frottis vaginal à l'âge de 25 ans.

## **3. Éducation sexuelle**

297. En Flandre, Sensoa bénéficie d'une subvention octroyée par le ministre de la Santé publique afin de soutenir la politique menée dans les écoles en matière de compétences relationnelles et sexuelles. Pour ce faire, Sensoa met sur pied différents instruments :

- le « Vlaggensysteem », ce système permet aux écoles d'évoquer les comportements sexuels déviants ;
- Le nouveau manuel consacré aux compétences relationnelles et sexuelles permet aux écoles de se lancer dans l'élaboration d'une politique sur les compétences relationnelles et sexuelles. Il accorde principalement de l'attention aux relations, aux sentiments et au vécu de la sexualité. La diversité des groupes-cibles est également prise en compte, en abordant des aspects tels que l'orientation sexuelle, le (trans)genre, le contexte socioculturel, tout comme les différents contextes d'enseignement (diversité du groupe d'élèves, âge, niveau de développement sexuel,...). Ce manuel été présenté lors d'une journée d'étude organisée le 22 mars 2011.

298. La Communauté française promeut une éducation relationnelle, affective et sexuelle dès l'école primaire. Dans le cadre de la recherche-action EVRAS, il existe un projet d'implantation progressive de l'éducation relationnelle, affective et sexuelle dans toutes les écoles de la Communauté française, avec une attention particulière apportée au respect de la femme. La formation des animateurs en EVRAS est essentiellement confiée aux fédérations des centres de planning familial.

## **4. Promotion de la santé et égalité entre les femmes et les hommes**

299. En Communauté française, la dimension égalité femmes/hommes est présente dans l'ensemble des politiques menées dans le cadre du programme quinquennal de promotion de la santé 2004 –2008 et le programme communautaire opérationnel (PCO). Ceci a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2011 sans changement opérationnel. Le Programme

communautaire opérationnel définit six thèmes prioritaires (prévention des maladies cardiovasculaires, prévention des cancers, prévention du SIDA et des MST, prévention contre la tuberculose, vaccination et prévention des accidents domestiques), dont certains concernent en particulier les femmes.

300. Le développement de stratégies visant à lutter contre toute forme de discrimination est, de plus, inscrit dans les critères d'octroi de subvention à des projets de promotion de la santé.

301. Dans le but d'assurer aux femmes les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille et d'offrir aux femmes des services appropriés et, au besoin, gratuits pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, l'ONE organise :

- la promotion des consultations préconceptionnelles. Un projet pilote développe des consultations préconceptionnelles gratuites au sein des consultations prénatales de l'ONE ;
- des consultations prénatales gratuites sur l'ensemble du territoire de la Communauté française. Dans le cadre de la visite prénatale, l'ONE rembourse également les examens médicaux pour les mères en situation de précarité ;
- un service de liaison qui assure une visite des travailleurs médico-sociaux de l'ONE à toutes les mères nouvellement accouchées à la maternité. Une ou plusieurs visites à domicile sont aussi proposées. Ces visites ont un rôle d'information, de soutien et de suivi de la santé de la mère et de l'enfant.

302. L'ONE a aussi organisé en octobre 2010 un colloque international pour promouvoir et intégrer la consultation préconceptionnelle dans les soins de première ligne et sensibiliser tous les acteurs de terrain et les décideurs politiques sur l'intérêt d'une consultation préconceptionnelle organisée et structurée. L'ONE a également entamé un projet de réforme des consultations prénatales (CPN) et assure un suivi de la grossesse, avec une attention accrue aux familles les plus vulnérables. Une cellule bien-être offre accueil, écoute confidentielle et prévention en matière de violence, de harcèlement sexuel ou moral ainsi qu'une prévention de la violence conjugale. Enfin, via la Banque de données médico-sociale, une collaboration a été menée dans le cadre de la publication du document *Adolescentes : sexualité et santé de la reproduction. État des lieux en Wallonie et à Bruxelles*.

303. En Région wallonne, un vaste réseau de centres de planning et de consultation familiale et conjugale accueillent les filles et les femmes et organisent leur accompagnement relatif à la contraception, la grossesse ou les grossesses non désirées. Des associations de santé intégrée (compétence transférée à la Région wallonne) sont aussi subventionnées. Ces maisons médicales sont établies principalement dans les quartiers populaires des grandes villes et touchent, plus généralement une patientèle précarisée. En outre, leurs programmes de santé communautaire visent le plus souvent les femmes et particulièrement les femmes immigrées.

### **Article 13 - Prestations économiques et sociales**

304. En Communauté française, l'accès à la vie culturelle est favorisé par le Décret du 17 juillet 2003 sur le soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente, par la Circulaire ministérielle du 15 mai 2001 relative aux subventions de projets ponctuels d'éducation permanente et de créativité, ainsi que par le financement des Centres d'Expression et de Créativité. Le soutien direct à l'association « Article 27 » favorise



l'accès aux manifestations de diffusion culturelle pour les populations en situation de précarité socio-économique.

305. A la demande du Département Culture, Jeunesse, Sports et Médias du gouvernement flamand, une étude de grande ampleur sur la participation a été menée en 2009 : 3.144 flamands âgés de 18 à 85 ans ont été interrogés sur leurs comportements en matière de participation culturelle. En comparaison avec 2003, les chiffres montrent entre autres que de façon générale, la participation culturelle des femmes est semblable ou légèrement plus élevée que la participation des hommes. Les femmes prennent toutefois moins part à la vie associative. La surreprésentation des hommes à la vie associative est cependant totalement due à leur supériorité numérique dans les associations sportives. Les femmes sont plus fortement représentées que les hommes dans les associations visant un groupe-cible, les associations locales et les mouvements sociaux. Les hommes sont plus souvent membres d'associations de détente. Les hommes et les femmes sont aussi fortement présents les uns que les autres dans les associations politico-culturelles et les associations de jeunesse. Les femmes sont plus portées sur la culture que les hommes. Les hommes et les femmes prennent part dans une mesure plus ou moins égale à l'art en tant qu'amateurs, mais les différences se situent au niveau du type de discipline. Les femmes font davantage de danse, théâtre, sculpture et chant, tandis que les hommes vont plutôt vers les arts visuels (cinéma, photographie...) et la musique. Bien que l'affiliation des femmes et des hommes soit plus ou moins similaire, les femmes atteignent plus difficilement les fonctions de gestion. La banque de données "Iedereen kan zetelen" (tout le monde peut siéger) vise à obtenir plus de diversité au sein des organes d'avis, des commissions et des conseils d'administration. Tout le monde peut s'inscrire dans la banque de données, mais lors du recrutement de nouveaux membres, une attention particulière est accordée à la diversité et donc également à une répartition équilibrée entre hommes et femmes.

#### **Article 14 - Femmes rurales**

306. Les femmes qui vivent dans les zones rurales jouissent des mêmes droits, services et prestations que l'ensemble des citoyens résidant en Belgique. Aucune discrimination n'existe en la matière.

307. En 2011, le Département Agriculture et Pêche du gouvernement flamand a mené une étude sur le rôle et la position des femmes dans l'agriculture et l'horticulture flamandes. L'enquête conclut que les femmes sont sous-représentées dans ces secteurs et plus particulièrement parmi les chefs d'entreprise. De plus, elles se dirigent davantage vers d'autres secteurs en raison de la crise du secteur et de considérations financières. Elles sont généralement responsables de l'administration de l'entreprise mais le caractère obligatoire du statut de conjoint aidant ne signifie pas nécessairement une amélioration de leur position dans l'entreprise agricole. En outre, les femmes actives dans l'agriculture n'ont souvent pas une idée claire des possibilités et des implications des régimes matrimoniaux, du droit successoral, du droit des sociétés, etc. qui sont pourtant importants dans le cadre de l'agriculture et de l'horticulture. Cette étude incite donc à une plus grande attention pour l'opinion des femmes au sein de ces secteurs.

308. L'agriculture et la sécurité alimentaire est un secteur prioritaire pour la coopération belge au développement. En 2008, lors de la Conférence de Haut Niveau sur la sécurité alimentaire à Rome, la Belgique a inscrit cet engagement dans la durée en fixant l'objectif de consacrer 10 % de l'Aide Publique au Développement à l'agriculture en 2010 et 15 % en 2015.

309. Une note stratégique « agriculture et sécurité alimentaire » a été approuvée en 2010 qui précise que la Belgique inscrit sa coopération en soutien à l'agriculture familiale et

s'engage à accompagner, dans le respect des principes du droit à l'alimentation et de l'égalité des droits entre les sexes, le processus de transition d'une agriculture d'autosubsistance vers une agriculture familiale humaine, professionnelle et économiquement rentable.

310. L'*empowerment* individuel et collectif des femmes rurales est un axe prioritaire de la stratégie belge dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire. La Belgique considère les femmes en tant qu'actrices du développement et inscrit dès lors son action sur le plan international dans une démarche d'*empowerment*. Les interventions de la Belgique visent spécifiquement à renforcer l'autonomisation économique et les capacités des femmes rurales en veillant, en particulier, à leur accès aux ressources et aux moyens de production ainsi qu'à la prise de décision. L'effort de la Belgique en la matière vise à ce que les femmes puissent participer, sur un pied d'égalité avec les hommes, au développement agricole et aux bénéfices qui en découlent et, de la sorte, contribuer pleinement à la sécurité alimentaire et à la croissance économique en milieu rural.

311. Par ailleurs, au niveau international, la Belgique insiste systématiquement pour que la dimension genre soit dûment prise en compte dans les principaux engagements internationaux relatifs à la sécurité alimentaire et au développement rural. Ainsi, la Belgique a par exemple insisté pour que le cadre stratégique de l'UE en matière de sécurité alimentaire soit ciblé sur les petits producteurs, en mettant la priorité sur les femmes. De même, dans les négociations internationales concernant les « Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers », actuellement en cours à l'Organisation des Nations Unies pour l'agriculture (FAO) au sein du comité de la sécurité alimentaire mondiale, la Belgique fait tout son possible pour que ces directives promeuvent la mise en place d'un cadre législatif et administratif qui permette aux femmes d'avoir un accès stable et sécurisé à la terre et d'avoir accès à tous les services nécessaires pour la bonne exploitation de ce facteur de production fondamental.

312. Enfin, la CFD a mené des recherches et publié des recommandations et lignes directrices pour identifier les obstacles qui se posent aux femmes pour garantir la sécurité alimentaire et pour veiller à ce que les politiques et programmes de coopération renforcent leur accès aux ressources : au foncier, aux services de vulgarisations, aux marchés et aux crédits.

## **Article 15 - Egalité devant la loi**

313. L'État belge n'a pas de nouveaux éléments à partager avec le Comité par rapport à l'article 15 de la Convention. En effet, les femmes et les hommes disposent depuis longtemps des mêmes droits en Belgique s'agissant de leur capacité juridique, leur droit de circuler librement et leur droit de choisir leur résidence et leur domicile.

## **Article 16 - Mariage et vie de famille**

### **1. Modification de la législation sur les noms de famille**

314. La révision de la législation belge en matière de transmission du nom de famille vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes se justifie par l'évolution de la société et par le fait que les recommandations internationales encouragent les réformes qui vont dans ce sens. Le Gouvernement fédéral s'est ainsi engagé à examiner l'attribution du nom dans la mesure où une femme mariée ou co-habitante avec un homme ne peut, actuellement, pas transmettre son nom de famille à son enfant. L'Institut a réalisé un avis sur la transmission du nom de l'enfant qui recommande une modification du Code civil permettant l'attribution

du nom des deux parents à l'enfant. Cet avis a été rendu public en 2012 et a été transmis à la Ministre de la Justice et la Ministre de l'Égalité des chances.

## 2. Lutte contre le mariage forcé

315. La législation belge impose plusieurs conditions pour pouvoir se marier. Les principales conditions du mariage étant un âge minimum de 18 ans sauf exception pour motifs graves, le consentement des époux, l'absence de lien de parenté et l'interdiction de bigamie.

316. La Belgique mène une politique active de lutte contre le mariage prononcé sans consentement libre de l'un ou des deux époux. En vertu de l'article 391sexies du Code pénal inséré par la Loi du 25 avril 2007, le mariage forcé est pénalement réprimé. Cet article sanctionne les personnes qui, par des violences ou des menaces, contraignent quelqu'un à conclure un mariage. La tentative est aussi punissable. De plus, en vertu de l'article 146ter du Code civil inséré par la même loi, un mariage contracté sans le libre consentement des deux époux et pour lequel le consentement d'au moins un des époux a été donné sous la violence ou menace est nul. Cette nouvelle loi a pour but de protéger la victime dans son droit à conclure un mariage librement consenti, de protéger sa liberté, sa dignité et son intégrité physique. Enfin, un article inséré en 2006 dans la Loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étranger prévoit une peine aggravée pour celui qui a usé de violences ou de menaces pour contraindre une personne à conclure un mariage de complaisance.

317. En outre, comme déjà mentionné, le champ d'action du PAN 2010-2014, adopté le 23 novembre 2010, a été étendu à de nouvelles formes de violence, dont la lutte contre les mariages forcés.

318. Depuis 2009, un code d'inculpation spécifique existe pour les mariages forcés dans la banque de données des parquets correctionnels des tribunaux de première instance. Des chiffres, il ressort que 12 affaires de mariage forcé sont entrées dans les parquets en 2010 et 15 affaires en 2011. Un code existe aussi au niveau de la nomenclature policière. Leurs statistiques de criminalité de la police ont décelé 13 plaintes pour mariage forcé (11 accomplis et 2 tentatives) en 2010. Une meilleure sensibilisation des victimes et une meilleure détection des professionnels auront probablement pour effet l'augmentation du nombre de plaintes.

319. On peut également mentionner deux propositions de loi en la matière, d'une part une proposition de loi visant à créer une interdiction temporaire volontaire de sortie du territoire en cas de contrainte de mariage forcé à l'étranger et d'autre part, une proposition de loi visant à modifier le Code pénal en vue d'instaurer le dol spécial du « mariage forcé » en matière de traite des êtres humains.

320. En 2011, suite au partenariat entre la Région de Bruxelles-Capitale et l'État fédéral, une étude sur les mariages forcés a été commandée sur le territoire de la région bruxelloise pour obtenir une meilleure idée de la gravité et l'étendue de la problématique et d'améliorer la prévention et l'assistance existantes aux besoins spécifiques des victimes.

321. Des formations spécifiques ont également été délivrées aux policiers et au Parquet de Bruxelles en 2012 sur le thème des mariages forcés.

322. Dans le cadre d'une action de terrain entreprise depuis 2004 par la Fondation Roi Baudouin sur le thème "Mariage et migration", la Direction de l'Égalité des Chances de la Communauté française a amplement diffusé une brochure "Temps des vacances : temps de mariage ?" auprès des acteurs éducatifs, des médiateurs et des équipes mobiles. Une première diffusion a été réalisée en juin 2008 dans toutes les associations de première ligne de la Communauté. En juin 2010, elle a été diffusée à tous les centres psycho-médico-

sociaux (PMS), médiateurs wallon et bruxellois, et aux membres des équipes mobiles. Cette brochure est régulièrement envoyée gratuitement suite aux demandes des acteurs de terrain et est téléchargeable sur le site internet de la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française ([www.egalite.cfwb.be](http://www.egalite.cfwb.be)).

323. Depuis 2009, la Communauté française, en collaboration avec la Commission communautaire française (COCOF), apporte un important soutien financier au réseau Mariage et Migration, réseau de réflexion et d'action regroupant 16 associations autour de la problématique des mariages en contexte de migration, dont les mariages forcés, précoces, précipités, gris, thérapeutiques, arrangés, coutumiers, etc. Il assure la formation des professionnel-le-s qui peuvent entrer en contact avec des situations de mariages forcés et mène des actions de sensibilisation et d'information.

324. La Communauté française soutient aussi la diffusion d'un outil théâtral de sensibilisation à la question des mariages forcés/arrangés. Le public cible principal est constitué des jeunes, dans le et hors du cadre scolaire (Services d'aide en milieu ouvert [AMO], Maison de jeunes,...), mais également les parents via les Centres d'alphabétisation ; à développer le réseau et d'élargir son rayon d'action à toute la Communauté française. En 2012, la Communauté française a également financé la campagne de sensibilisation « Mon mariage m'appartient », lancée en juin par le Réseau mariage et migration à destination des jeunes filles et garçons.

325. La Région wallonne a soutenu en 2010, à titre d'expérience pilote, une initiative privée visant à mettre sous protection les femmes menacées de mariage forcé et à sensibiliser les jeunes femmes à cette problématique. L'expérience n'a malheureusement pas pu se poursuivre vu que l'organisation a périclité. En outre, deux colloques ont été organisés par Synergie Wallonie sur la thématique des mariages forcés en collaboration avec la police fédérale et le niveau régional. Ces colloques ont fait l'objet d'une publication.

326. L'appel à projets "Recherche: managers diversité" – ancrée dans la politique flamande d'intégration – tisse un lien entre la politique d'intégration et la politique d'égalité des chances. En 2010, l'appel "Managers diversité" s'est concentré sur la migration matrimoniale. Plus de la moitié des jeunes allochtones d'origine turque et marocaine se marient avec un-e partenaire du pays d'origine. Dans son appel à projet, le Ministre de l'Intégration a invité à réfléchir à cette thématique, au moyen de rencontres, de dialogues, de confrontations avec les parents, en brisant les tabous, etc. Au total, 15 projets ont été approuvés, pour un montant de 979.643,04 euros. Les projets ont débuté dans le courant de l'année 2011 et leur durée maximale est de trois ans.

**Liste des annexes**

Annexe 1 – Les engagements internationaux pris récemment par la Belgique en matière de de droits fondamentaux.

Annexe 2 – Statistiques relatives aux plaintes pour discriminations fondées sur le genre introduites auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH).

Annexe 3 – Statistiques relatives à certaines formes de violence.

Annexe 4 – Statistiques relatives à la traite des êtres humains (TEH).

Annexe 5 – Participation des femmes à la prise de décision.

Annexe 6 – Participation des femmes au niveau international.

Annexe 7 – Proportion de femmes et d'hommes dans la population en âge de travailler (15-64 ans) selon la situation de travail (2010).

---