



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

**État des lieux des discriminations de genre en Belgique**

**-Chiffres 2017-**

**Rapport intermédiaire du Rapport d'activités 2017**

## **1. Ligne du temps**



<i>Avril 2017</i>	Un tribunal du travail décide qu'un traitement défavorable à la suite d'une fécondation in vitro constitue une discrimination basée sur le sexe, puisque seules les femmes peuvent suivre ce type de traitement.
<i>Mai 2017</i>	Un tribunal de première instance juge qu'une agence de voyages ne peut pas obliger une personne transgenre à réserver une chambre d'une personne et à payer le supplément qui en découle.
<i>Juin 2017</i>	La loi réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets est adoptée. Cette Loi transgenre introduit une nouvelle procédure pour adapter l'enregistrement de sexe, en accordant une place centrale aux déclarations de la personne transgenre concernant son identité de genre.
<i>Octobre 2017</i>	La Cour de justice de l'Union européenne juge que l'imposition d'une taille minimum pour pouvoir passer l'examen d'entrée à la police constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes.
<i>Octobre 2017</i>	La Cour de justice de l'Union européenne décide que la réalisation incorrecte d'une analyse de risques sur le lieu de travail en cas d'allaitement constitue une discrimination basée sur le sexe.
<i>Octobre 2017</i>	Un tribunal du travail condamne un employeur qui a licencié une vendeuse après que celle-ci annoncé qu'elle était enceinte.
<i>Novembre 2017</i>	Un tribunal correctionnel constate une infraction à la Loi-Sexisme. Il s'agit du premier jugement condamnant un comportement sexiste punissable.

## **2. Les missions juridiques de l'Institut**

La mission de base de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes consiste à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et à combattre la discrimination fondée sur le sexe ou le genre. La cellule juridique remplit un rôle essentiel dans ce cadre en contribuant au respect de la législation visant l'égalité des femmes et des hommes. Cette législation comprend notamment la Loi-Genre<sup>1</sup> qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou le genre, et la Loi-Sexisme<sup>2</sup> qui interdit le harcèlement sexuel et les comportements sexistes à l'égard d'individus.

Pour réaliser cette mission, l'Institut :

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

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

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

---

<sup>1</sup> *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Moniteur belge, 30.05.2007).*

<sup>2</sup> *Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination (Moniteur belge, 24.07.2014).*

La **discrimination de genre** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et volontaire ou involontaire, mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son sexe ou de son genre. Exemples : un homme n'est pas engagé comme puériculteur parce qu'il est un homme, une femme reçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin.

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

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

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

### **3. L'Institut en tant que point de contact**

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

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

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

Le service de première ligne examine si l'Institut est compétent pour traiter le signalement.

- Si l'Institut est compétent, le dossier est analysé par le service juridique afin de définir la suite des démarches, en concertation avec la victime.
- Si l'Institut n'est pas compétent, le notifiant est orienté, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

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

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

#### **→ Une communication ?**

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

expérience sans attendre une intervention spécifique de l'Institut, ces dossiers sont également enregistrés en tant que communications.

**→ Une plainte ?**

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

**→ Une demande d'information juridique ?**

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

**→ Une demande d'information non juridique ?**

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

#### **4. Comment l'Institut peut-il vous aider ?**

##### **L'Institut informe**

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

L'Institut répond également à des demandes d'informations à propos de la législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par exemple la législation relative aux quotas<sup>3</sup>, la loi sur l'écart salarial<sup>4</sup>, la loi relative à la transsexualité<sup>5</sup>, la loi concernant le double nom<sup>6</sup>, etc.

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

##### **L'Institut conseille**

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

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

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

---

<sup>3</sup> Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale (Moniteur belge, 14.09.2011).

<sup>4</sup> Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (Moniteur belge, 28.08.2012).

<sup>5</sup> Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets (Moniteur belge, 10.07.2017).

<sup>6</sup> Loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (Moniteur belge, 26.05.2014).

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

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

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

### **L'Institut va en justice**

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

### **L'Institut formule des recommandations politiques**

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

## **5. La discrimination de genre en chiffres**

### *Un nouveau système de gestion des données*

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

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

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

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

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

1. Dorénavant, les signalements sont divisés en trois types de dossiers. Les catégories « plaintes » et « demandes d'informations juridiques » sont complétées par une troisième catégorie, « communications ». Cette catégorie a été créée car l'Institut a constaté qu'il était compliqué de classer un nombre croissant de signalements dans les catégories existantes, notamment les signalements concernant une infraction à la législation émanant de personnes qui n'en sont pas elles-mêmes les victimes. Il s'agit par exemple d'un signalement relatif à une offre d'emploi discriminatoire pour laquelle le notifiant ne désirait pas postuler, ou également de signalements dans lesquels il est explicitement demandé à l'Institut de ne rien entreprendre mais qui signalent une expérience, comme par exemple cette femme qui

a été témoin de discrimination à la grossesse mais qui ne souhaitait pas que l'Institut intervienne. Durant les années précédentes, ces signalements devaient forcément se situer dans la catégorie « demandes d'informations juridiques » ou « plaintes ». La création de la nouvelle catégorie « communications » permet une lecture plus correcte de la nature de ce genre de signalements.

2. Depuis deux ans, le sexe du notifiant est enregistré dans le dossier à l'Institut en fonction de son identité de genre. En d'autres termes, si le notifiant est une femme transgenre, c'est son identité de genre féminine qui est enregistrée, même si le sexe juridique de cette personne est peut-être encore masculin. L'introduction de l'identité de genre est intégrée dans le nouveau système d'enregistrement et sera dorénavant toujours utilisée<sup>7</sup>. Il existe également un enregistrement distinct pour les entreprises et les particuliers.
3. Le niveau de compétence pertinent attribué à chaque dossier est mentionné. Ainsi, l'Institut, institution publique fédérale ayant conclu des protocoles de collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Communauté germanophone, la Wallonie et la Commission communautaire française, peut identifier précisément le domaine de compétence concerné par les signalements qu'il reçoit.
4. Depuis 2017, chaque dossier s'est vu attribuer un thème. L'Institut identifie trois grands thèmes : les signalements relatifs à des inégalités fondées sur le sexe ou au sexisme, les signalements liés à la discrimination à la grossesse ou à la maternité et les signalements liés au thème « identité transgenre ».
5. L'Institut précise également à chaque fois sur quel aspect de la vie sociale ou sur quel « domaine » une plainte porte. La subdivision des domaines possibles a été modifiée. Dans le nouveau système d'enregistrement, les domaines principaux ont été adaptés, et une restructuration des domaines principaux et sous-domaines a été réalisée à la lumière des dossiers les plus fréquents et du cadre législatif (pour plus d'informations, voir page 29).
6. La liste des comportements interdits était jusqu'à présent en grande partie basée sur les formes de discrimination décrites dans la Loi-Genre. En 2017, cette liste a été mise à jour et adaptée au contexte juridique actuel. En effet, l'Institut est habilité à intervenir pour toute infraction à la législation qui encourage ou vise l'égalité des sexes. Depuis 2017, les infractions à la Loi-Sexisme ou aux mesures de protection de la loi sur le travail sont venues s'ajouter à la liste des comportements interdits, qui comprenait déjà l'enregistrement des infractions à la Loi-Genre. De plus, une catégorie particulière a été réservée pour les crimes de haine et les clauses pénales pour lesquels des circonstances aggravantes liées au sexe entrent en ligne de compte.

---

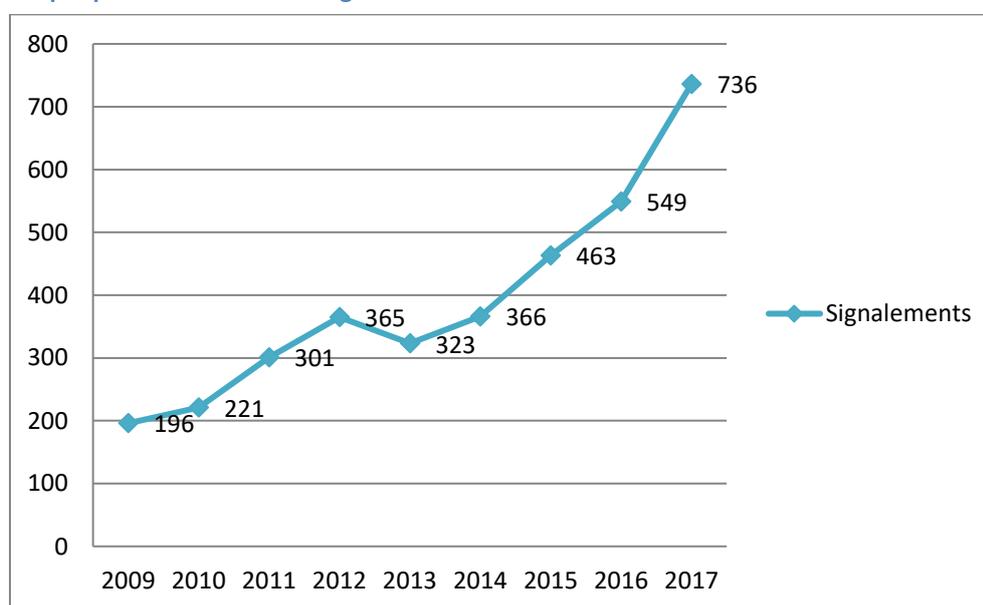
<sup>7</sup> Pour plus de commodité, il est question dans le Rapport d'activités de femmes et d'hommes, et non d'identité de genre féminine ou masculine.

### Nombre de signalements en hausse

En 2017, 736 signalements ont été enregistrés, parmi lesquels 351 demandes d'informations, 295 plaintes et 126 communications.

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

Graphique 1 : Évolution des signalements de 2009 à 2017



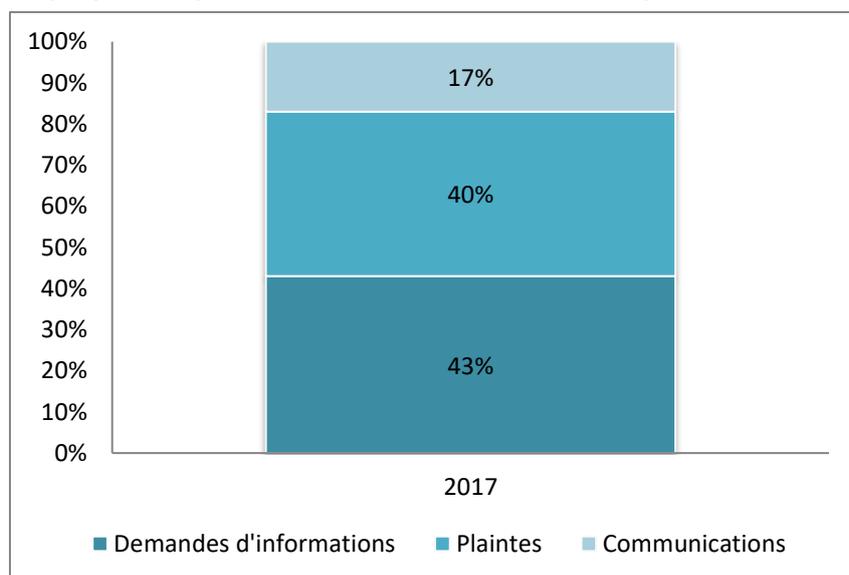
Le nombre croissant de signalements ne signifie pas nécessairement que la problématique de la discrimination de genre dans notre société s'aggrave. Sans doute est-il plutôt le résultat de la renommée et de la visibilité croissantes de l'Institut.

En 2017, l'Institut a lancé une campagne relative à la grossesse, à la maternité et à la discrimination au travail, liée à la publication d'une étude sur cette thématique (pour plus d'informations, voir page 50). De plus, en 2017, les thématiques et les domaines dans lesquels l'Institut intervient ont suscité l'attention de la société, notamment au travers du mouvement #MeToo (pour plus d'informations, voir page 43) ou dans le cadre de la nouvelle loi relative à la transsexualité (pour plus d'informations, voir page 47).

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

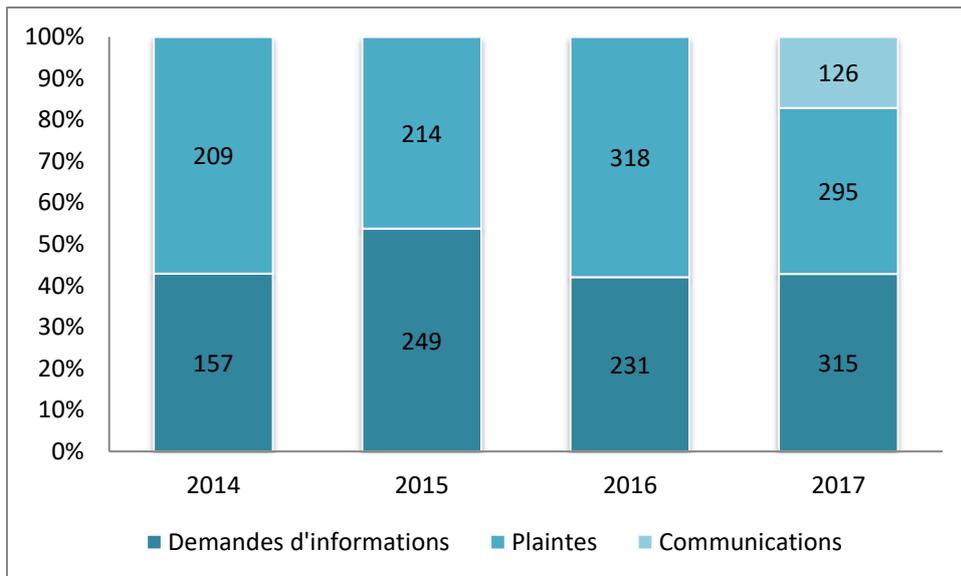
Les signalements sont divisés en trois catégories-types depuis 2017 : les demandes d'informations, les communications et les plaintes. Sur les 736 signalements que l'Institut a reçus en 2017, 43 % étaient des demandes d'informations, 40 % étaient des plaintes et 17 % ont été placés dans la nouvelle catégorie « communications » (pour plus d'informations, page 9).

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



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

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



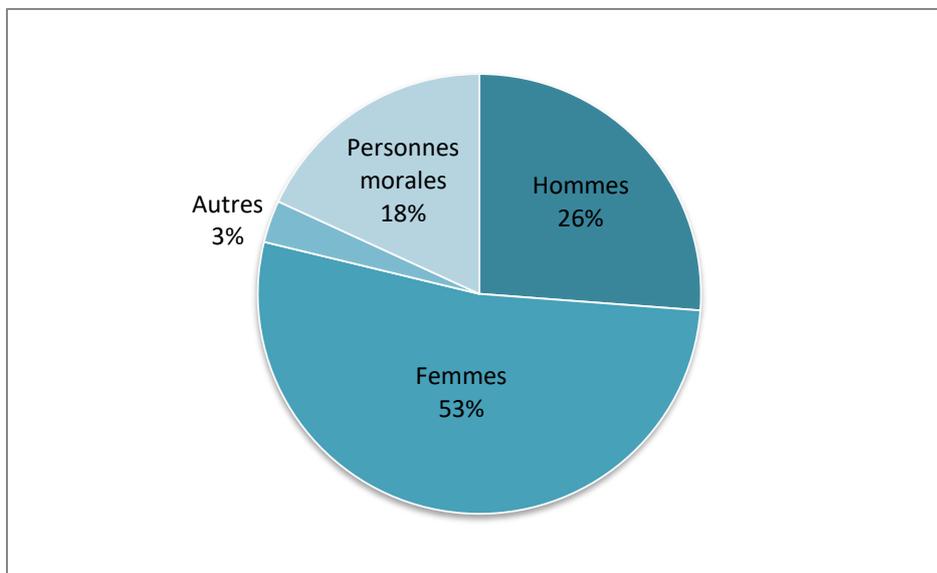
## 6. Déjà entendu parler de l'Institut ?

### Les notifiants : qui sont-ils ?

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

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

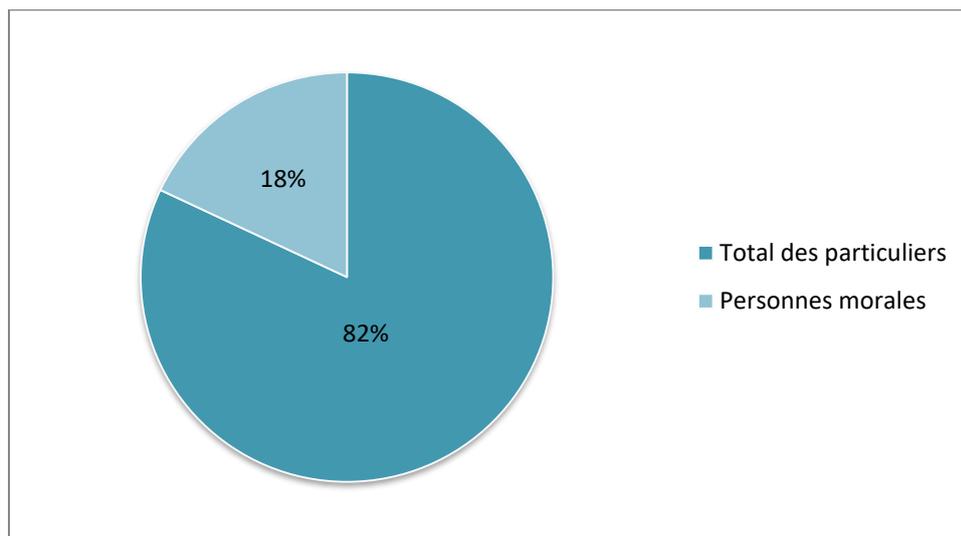
Graphique 4 : Répartition totale sur base de l'identité de genre



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

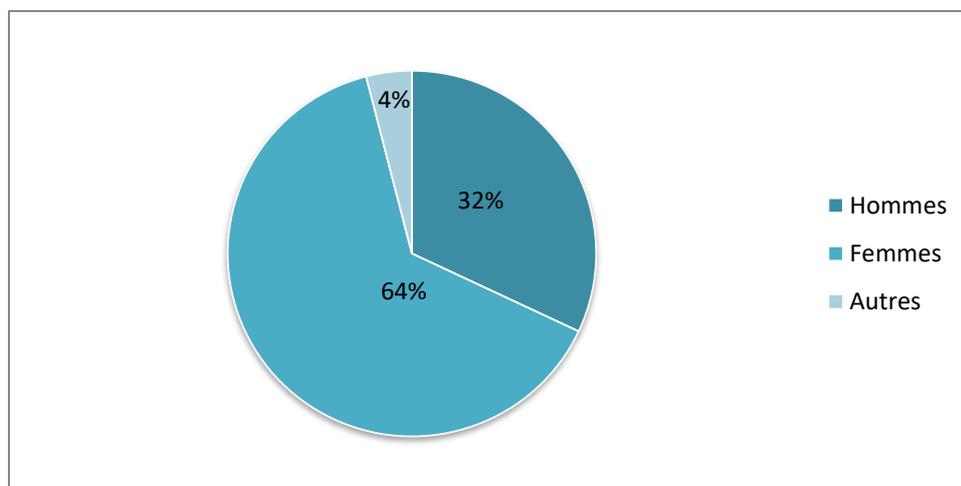
En 2017, 82 % des signalements émanaient de particuliers et 18 % de personnes morales. Il est impossible de retracer l'évolution du nombre de signalements que l'Institut a reçu d'autres organisations, d'instances publiques ou d'entreprises car il n'existait, avant 2017, aucune distinction entre les enregistrements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

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



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

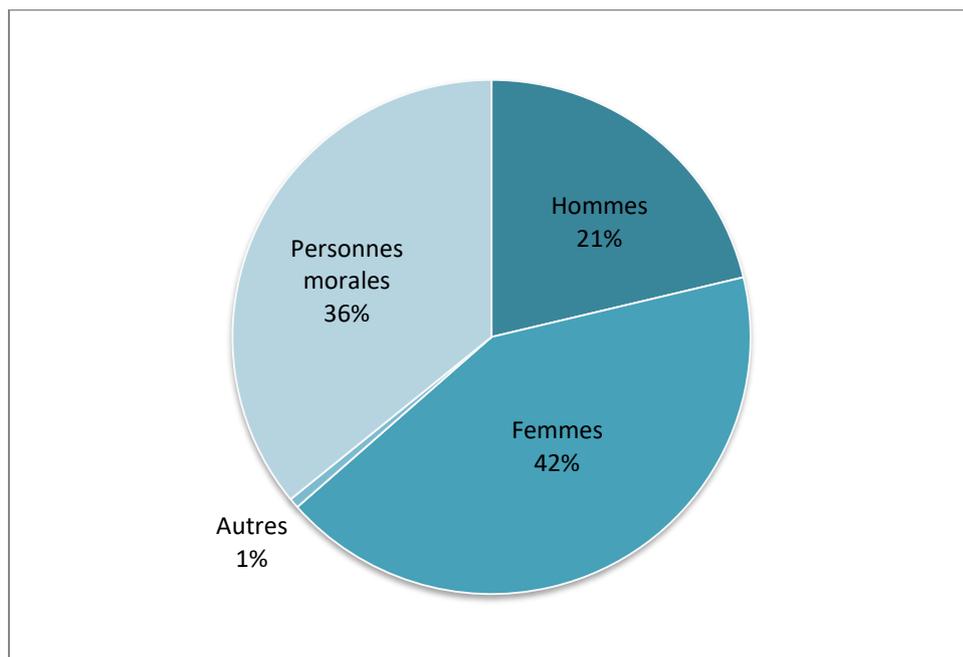
**Graphique 6 : Répartition des signalements de particuliers sur la base de l'identité de genre**



### ***Qui demande seulement des informations, qui introduit une plainte ?***

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

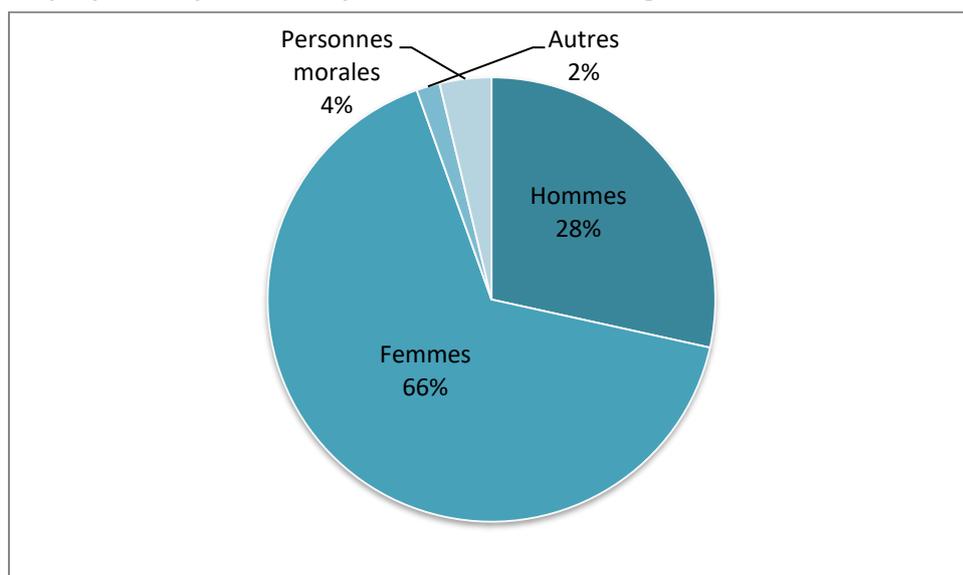
**Graphique 7 : Répartition des demandes d'informations juridiques selon l'identité de genre**



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

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

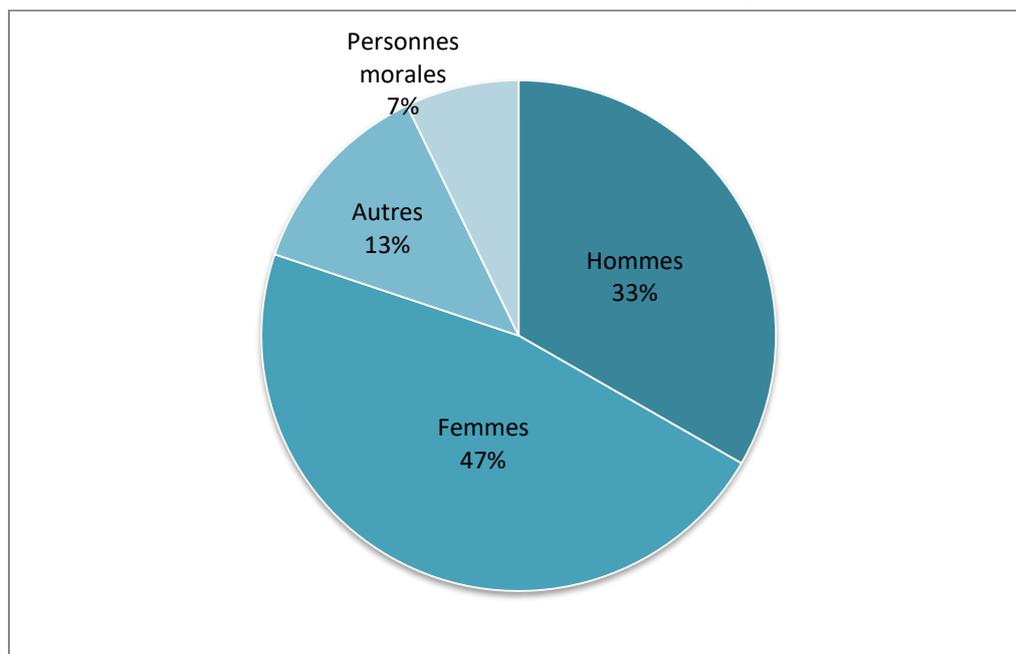
**Graphique 8 : Répartition des plaintes selon l'identité de genre**



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

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

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

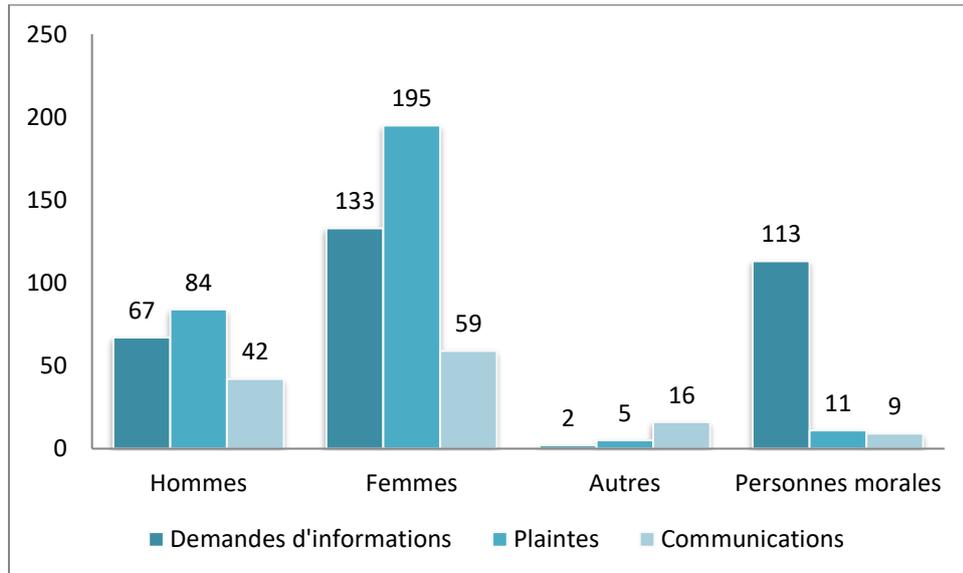


Ce sont principalement des femmes qui font appel à l'Institut. Près de la moitié du nombre total de signalements introduits par des particuliers émanent de femmes (53 %). Les femmes introduisent généralement plus de demandes d'informations, de plaintes et de signalements que les hommes. Les dossiers-types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

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

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

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



## **7. De quels types de comportements s'agit-il ?**

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

**Tableau 1 : Répartition des signalements selon la législation<sup>8</sup>**

	2017	
<b>Loi genre</b>	<b>454</b>	<b>62%</b>
<b>Crime de haine - Loi pénale</b>	<b>15</b>	<b>2%</b>
<b>Sexisme</b>	<b>133</b>	<b>18%</b>
<b>Loi travail</b>	<b>36</b>	<b>5%</b>
<b>Autres</b>	<b>205</b>	<b>28%</b>

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

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

En 2017, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé qu'un concours d'entrée à la police ne pouvait pas être uniquement ouvert aux candidats mesurant minimum 1 mètre 70. Comme il y a davantage de femmes mesurant moins d'1 mètre 70, elles sont donc désavantagées de manière disproportionnée par ce critère retenu comme condition d'accès. Cette forme de discrimination indirecte est uniquement admissible si elle poursuit un but légitime et que les moyens utilisés pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires. La volonté de garantir l'employabilité et le bon fonctionnement des services de police est un but légitime. La Cour évalue ensuite si l'exigence d'une taille minimale est appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif. La Cour constate que les policiers remplissent aussi d'autres fonctions, comme prêter assistance aux citoyens ou régler la circulation, qui ne nécessitent pas une grande force physique. La Cour estime dès lors que l'objectif

<sup>8</sup> Chaque signalement peut concerner plusieurs lois. Le nombre total de lois désignées est dès lors supérieur au nombre de signalements individuels (n=736).

légitime pourrait aussi être atteint s'il y avait moins de mesures préjudiciables aux femmes et que cette discrimination indirecte était donc injustifiée.

**Tableau 2 : Répartition des comportements interdits dans la catégorie « Loi-Genre »<sup>9</sup>**

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

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

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

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

<sup>9</sup> Chaque signalement peut concerner plusieurs comportements interdits repris dans une seule et même loi. Le nombre total de comportements signalés est dès lors plus élevé que le nombre de signalements individuels (n=736).

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

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

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

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

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

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

compétent et a obtenu gain de cause dans ce dossier.

Tableau 3 : Aperçu des comportements discriminatoires<sup>10</sup>

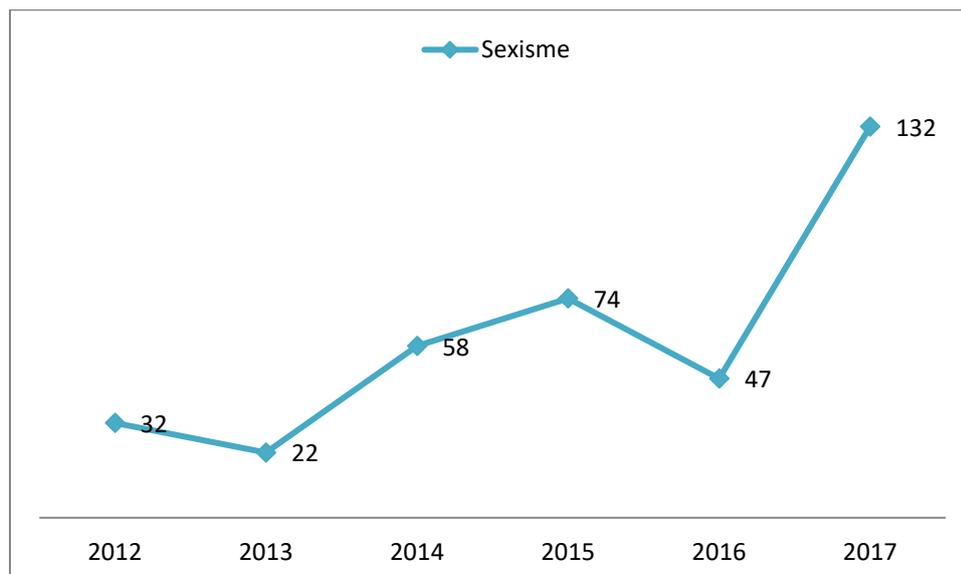
		2017	
<b>Loi genre</b>		<b>62%</b>	<b>455</b>
	Discrimination directe	82%	372
	Discrimination indirecte	4%	18
	Discrimination multiple	1%	4
	Harcèlement	10%	44
	Harcèlement sexuel	6%	26
	Incitation à la discrimination	5%	21
	Injonction à la discrimination	0,50%	2
<b>Crime de haine</b>		<b>2%</b>	<b>15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

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

Si le nombre de signalements relatif au sexisme reçus en 2016 a considérablement diminué par rapport à 2015, il a toutefois battu des records en 2017. Le nombre de signalements concernant le sexisme en 2017 a presque triplé par rapport à 2016. L'Institut constate une fois encore qu'il reçoit davantage de signalements quand les médias accordent de l'attention à cette problématique (pour de plus amples renseignements, voir page 43).

<sup>10</sup> Chaque signalement peut concerner plusieurs lois et/ou plusieurs comportements interdits repris dans une seule et même loi. Le nombre total de comportements interdits ou de lois désignées est dès lors supérieur au nombre de signalements individuels (n = 736).

Graphique 11 : Évolution des signalements de sexisme depuis 2012



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

**Discrimination indirecte** : Lorsqu'une politique générale ou une règle neutre nuit à une personne en raison de son sexe. Par exemple : seuls les travailleurs à temps plein peuvent suivre une formation, alors que la plupart des travailleurs à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

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

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

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

**Sexisme** :

1. Sexisme au sens large : un ensemble de préjugés, de croyances et de stéréotypes concernant les hommes et les femmes et la relation entre les sexes. Par exemple : un spot publicitaire dans lequel on déclare que les garçons font du football et les filles de la danse classique.
2. Sexisme punissable : geste ou comportement qui est posé en public et qui vise à mépriser une personne en raison de son sexe, ou à la traiter comme inférieure, entraînant une atteinte grave à sa dignité. Par exemple : une personne qualifiée de « pute » ou de « salope » en rue.

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

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

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

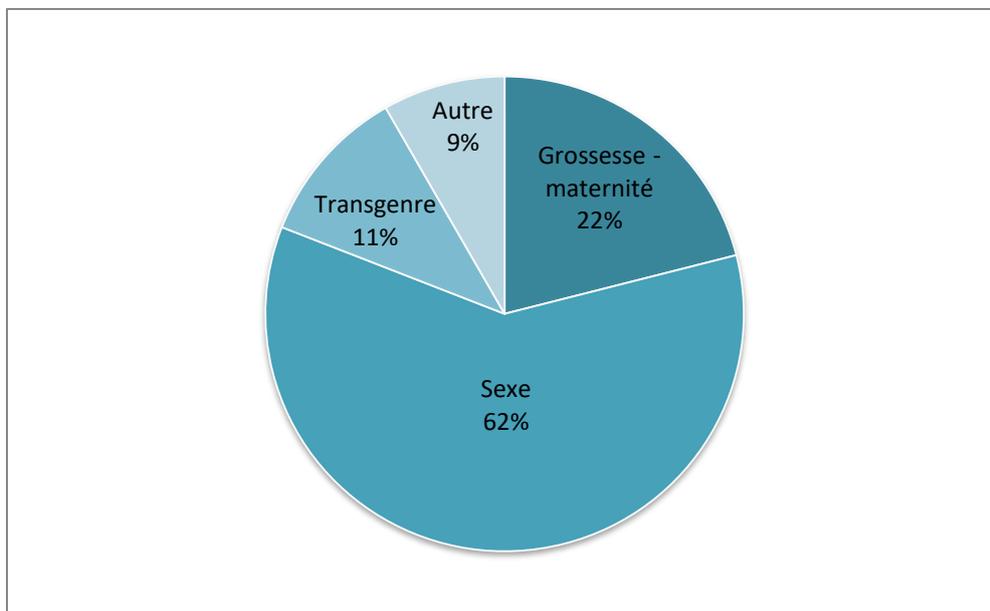
**Discrimination multiple (au sens large)** : discrimination multiple au sens strict, discrimination composée ou cumulative et discrimination intersectionnelle.

## 8. Dans quelles situations les discriminations ont-elles lieu ?

### Thèmes

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

Graphique 12 : Répartition des signalements par thème<sup>11</sup>



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

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

<sup>11</sup> Un signalement peut concerner plusieurs thèmes. Le nombre total de thèmes désignés ( $n = 761$ ) n'est donc pas égal au nombre de signalements reçus ( $n = 736$ ).

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

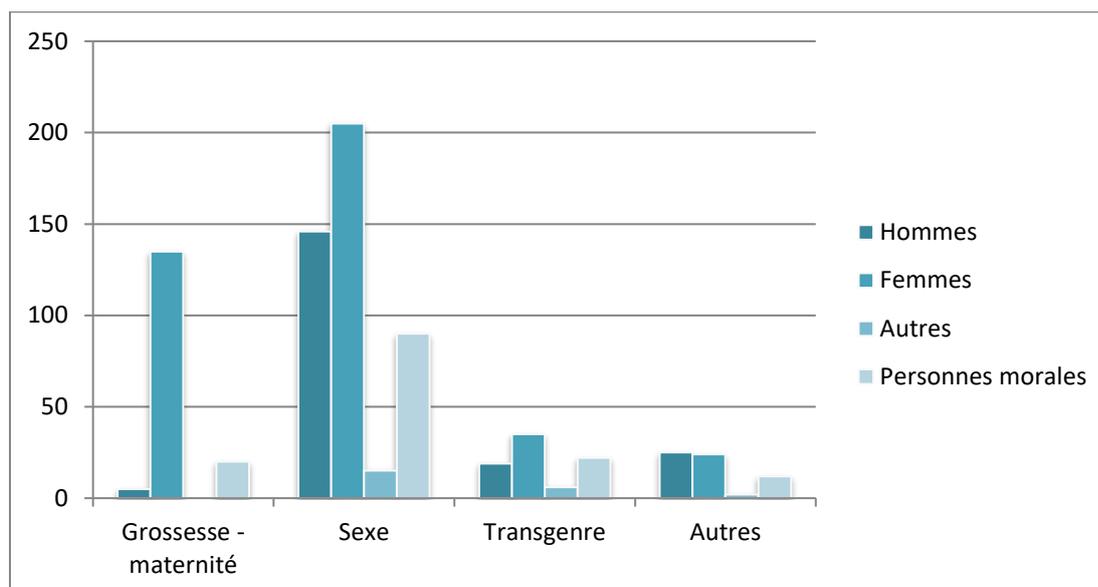
Étant donné que seules les femmes peuvent être enceintes, il n'est pas surprenant par ailleurs que les cas relatifs au thème « Grossesse/maternité » aient presque tous été signalés par des femmes (84 %). 13 % des signalements sur ce thème provenaient d'organisations.

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

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

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

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



### Aperçu général des domaines

Le tableau 4 présente la répartition des signalements par domaine en 2017. Les domaines de discrimination sont déterminés en vertu des domaines de compétences prévus par la Loi-Genre et des compétences des entités fédérées pour lesquelles l'Institut intervient en tant qu'organe indépendant de promotion de l'égalité.

Tableau 4 : Répartition des signalements par domaine de discrimination en 2017<sup>12</sup>

	Demande d'informations	Plaintes	Communications	Total 2017
<b>Emploi</b>	<b>154</b>	<b>136</b>	<b>50</b>	<b>340</b>
<b>Biens et services</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>36</b>	<b>140</b>
<b>Sécurité sociale</b>	9	8	2	19
<b>Santé publique</b>	9	7	1	17
<b>Aides sociales</b>	1	1	1	3
<b>Relations privées</b>	14	14	4	32
<b>Enseignement</b>	14	14	8	36
<b>Orientation et formation professionnelle</b>	1	17	1	19
<b>Culture et médias</b>	9	31	28	68
<b>Mention dans un document officiel/PV</b>	4	0	1	5

<sup>12</sup> Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de domaines désignés ( $n = 874$ ) n'est donc pas égal au nombre de signalements reçus ( $n = 736$ ).

Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	9	7	4	20
Fonctionnaires	2	6	1	9
Impôts et avantages fiscaux	1	2	2	5
Législation	90	25	5	120
Autres	26	7	8	41

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

Le tableau 5 ci-dessous analyse les évolutions :

Tableau 5 : Répartition des signalements par domaine entre 2014 et 2017<sup>13</sup>

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

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

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

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

## **Travail**

L'Institut constate à nouveau, en 2017, que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le domaine « Travail ». Près de la moitié des signalements (46 %) concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. 86 % des cas signalés concernaient une infraction potentielle ou une question relative à la législation en matière de discrimination (Loi-Genre). Il s'agissait, dans la majorité des cas, d'une forme de discrimination directe. Pour 12 % des signalements, il était question de harcèlement (sexuel) et dans 4 % des cas, de sexisme<sup>14</sup>.

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

<sup>14</sup> Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de comportements désignés ( $n = 843$ ) est donc supérieur au nombre de signalements reçus ( $n = 736$ ).

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

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

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

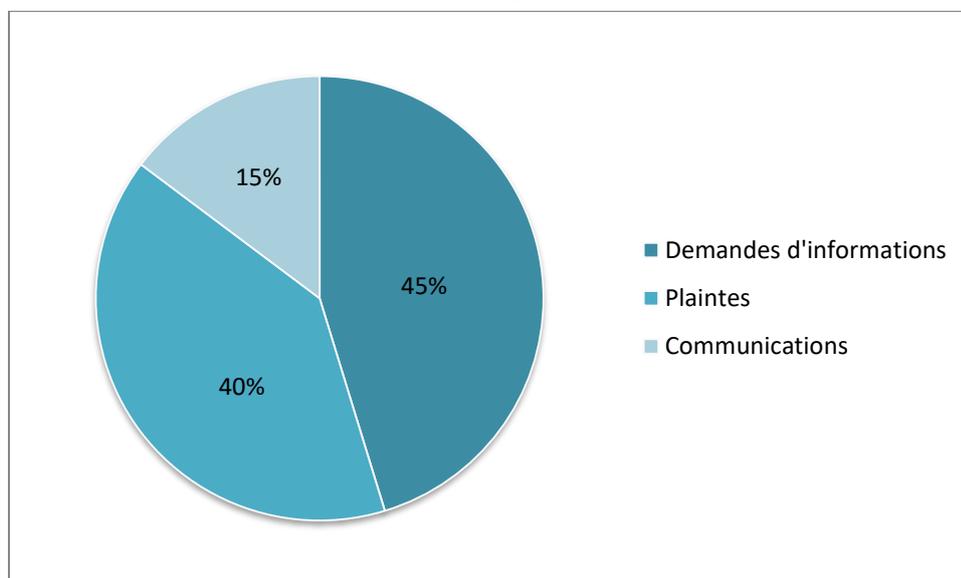
**Tableau 6 : Répartition des signalements « Travail » par sous-domaine<sup>15</sup>**

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

<sup>15</sup> Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de sous-domaines désignés ( $n = 358$ ) n'est donc pas égal au nombre de signalements dans le domaine « Emploi » ( $n = 340$ ).

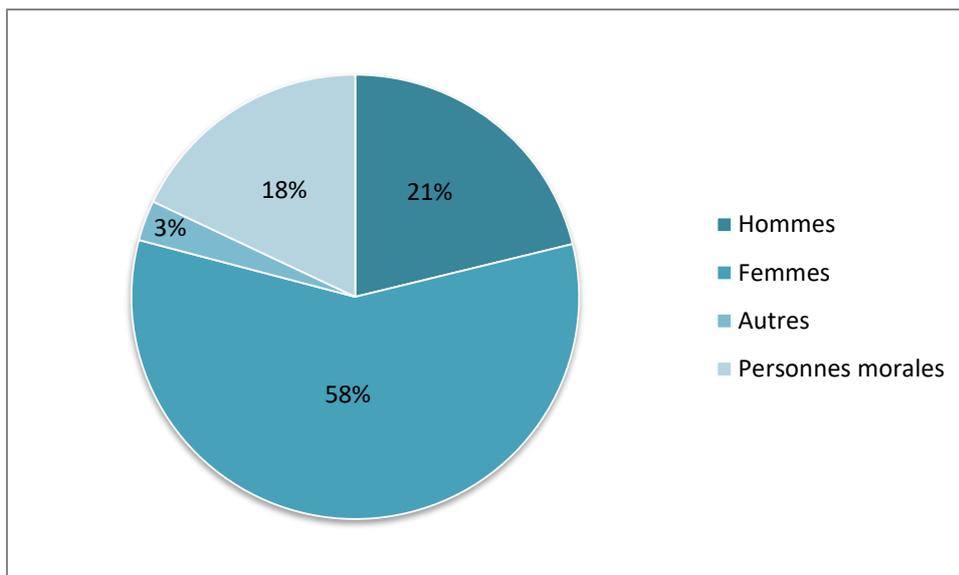
En 2017, 4 signalements sur 10 (40 %) reçus par l'Institut à propos de discriminations au travail étaient des plaintes. On a également dénombré un peu plus de demandes d'informations sur des discriminations au travail que de plaintes : 45 % des signalements relatifs au « travail » étaient des demandes d'informations. 15 % étaient des communications.

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



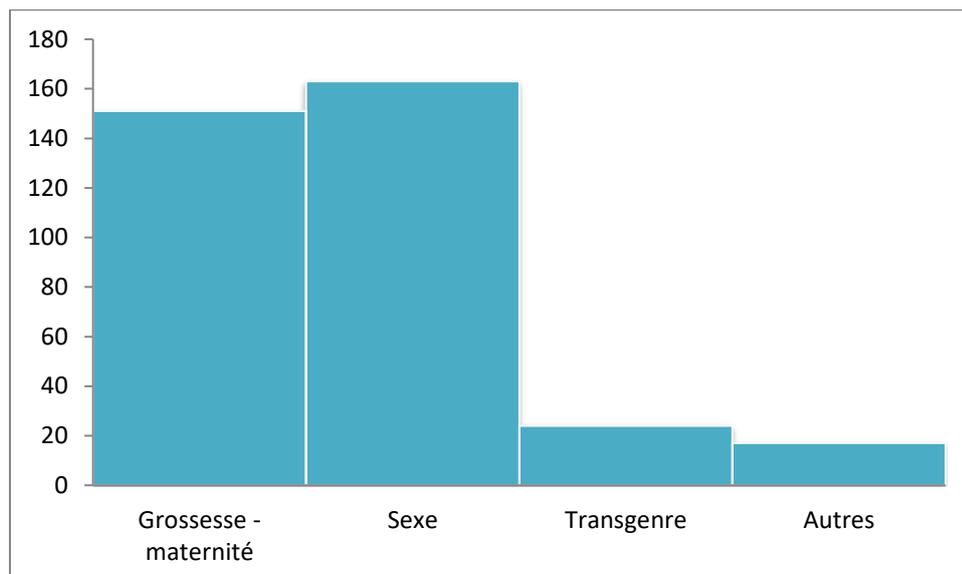
En 2017, la grande majorité des personnes ayant signalé des discriminations au travail étaient de sexe féminin (58 %). Ce chiffre n'est pas étonnant, dans la mesure où 44 % des signalements dans le domaine « Travail » portaient sur le thème « Grossesse et accouchement ». Dans le domaine « Travail »,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

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



Dans le domaine « Travail », le nombre de signalements relatifs à des discriminations basées sur le sexe (44 %) et à des discriminations à la grossesse et à la maternité (48 %) augmentent de façon similaire. Les cas de discrimination et d'inégalité de traitement en raison d'un souhait d'avoir un enfant, d'une grossesse ou d'une maternité restent très fréquents dans notre société (pour plus d'informations, voir page 50). Seule une part relativement faible des signalements dans ce domaine portent sur le thème « Trans » (7 %). L'Institut estime que l'on ne peut pas en déduire que les personnes transgenres ne sont pas victimes de discriminations sur le marché du travail. Une explication plus plausible est qu'elles ne savent pas encore suffisamment comment les dénoncer à l'Institut. Afin de mieux analyser la situation des personnes transgenres dans la société, donc aussi dans le domaine du travail, l'Institut mènera en 2018 une étude sur la vie des personnes transgenres en Belgique (pour plus d'informations, voir page 47).

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

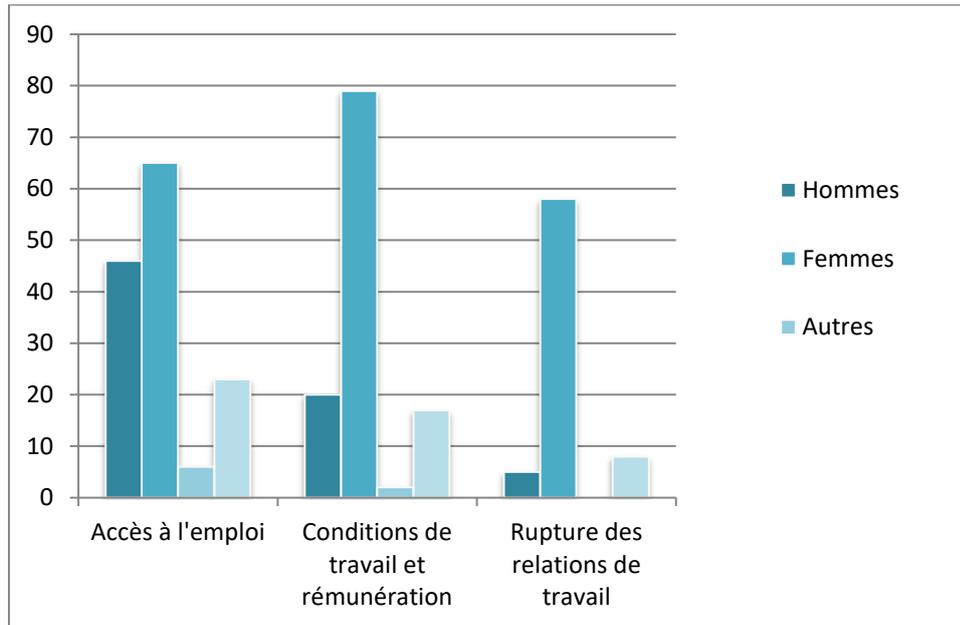


Comme le constatait déjà l'Institut dans son rapport annuel de 2016, les femmes semblent confrontées à des discriminations à chaque phase de la relation professionnelle. Les hommes ont surtout signalé à l'Institut des cas de discrimination au recrutement (65 %). Les hommes semblent donc subir moins de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

L'Institut a par exemple reçu un signalement concernant une boulangerie cherchant explicitement une collaboratrice pour travailler dans le magasin. L'Institut a pris contact avec le boulanger pour l'informer du cadre législatif et lui demander d'adapter son offre d'emploi. Au départ, le boulanger ne voulait pas accéder à la requête de l'Institut. Il maintenait que les hommes et les femmes étaient différents et convenaient plus, par conséquent, pour certaines fonctions que pour d'autres. Selon lui, les femmes conviennent mieux que les hommes pour travailler dans un magasin.

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

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



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

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

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

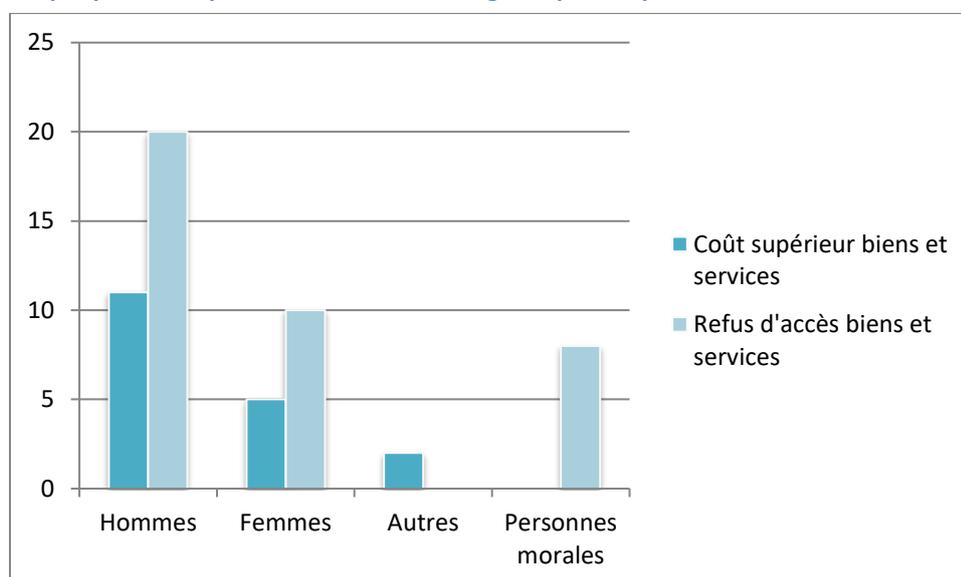
Le client d'un bureau de recrutement veut engager un homme pour une fonction d'éducateur. Le bureau a pris contact avec l'Institut pour savoir si le client avait le droit de mentionner cette demande explicite dans son offre d'emploi. L'Institut a répondu que la loi impose de formuler toute offre d'emploi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

## Biens et services

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

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

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



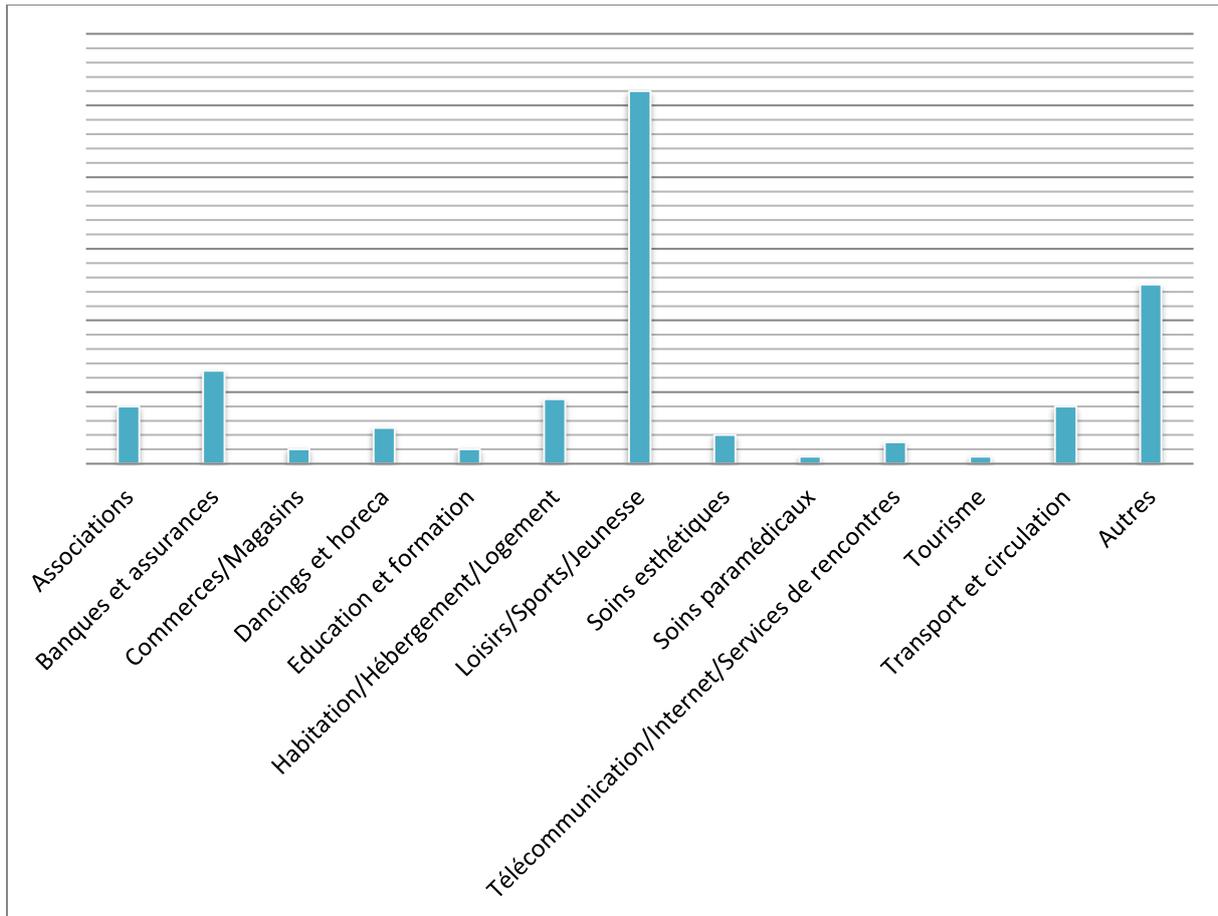
En 2017, pour le domaine « Biens et services », l'Institut a reçu plus de plaintes (42 %) que de demandes d'informations (32 %) et de communications (26 %).

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

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

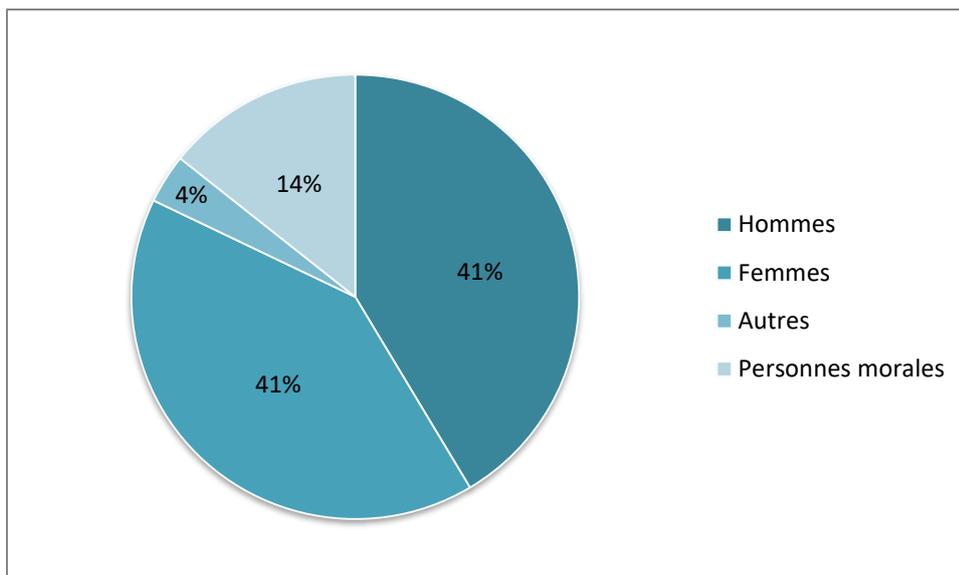
L'Institut a adressé plusieurs courriers aux deux cinémas. Ceux-ci ont répondu que cet évènement était une forme d'action positive. Jusqu'à présent, il n'existe cependant aucun fondement justifiant une distinction directe sur la base du sexe pour l'accès à des biens et services, même s'il s'agit d'une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

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



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

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



### Culture et médias

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

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

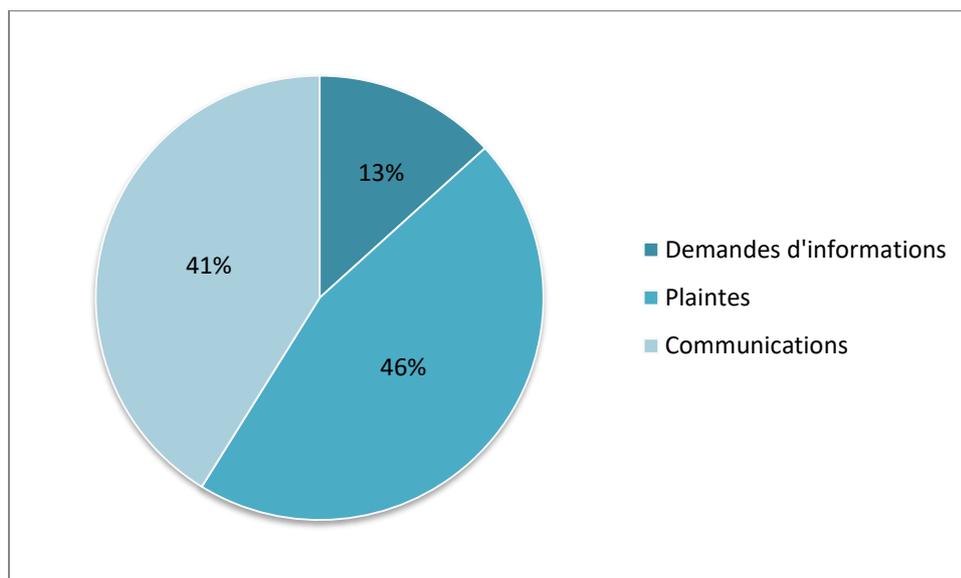
Selon l’analyse de l’Institut, les conditions pour l’application de la Loi-Sexisme n’étaient pas remplies, le comportement sexiste devant notamment s’adresser à des personnes spécifiques et identifiables, ce qui n’est pas le cas des publicités en principe.

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

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

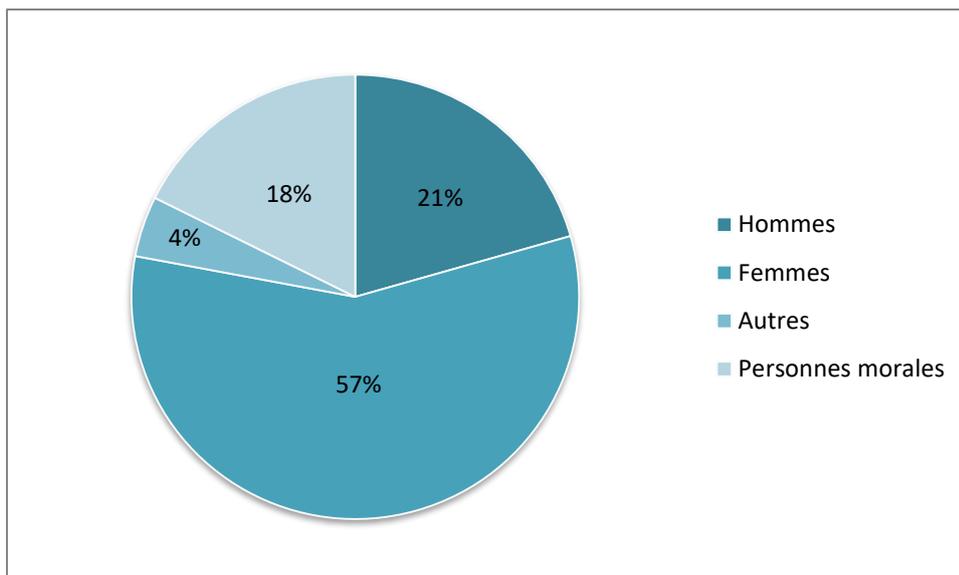
Dans le domaine « Culture et médias », l'Institut a principalement reçu des plaintes (46 %) et des communications (41 %). Il ne s'agissait de demandes d'informations que dans 13 % des cas.

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



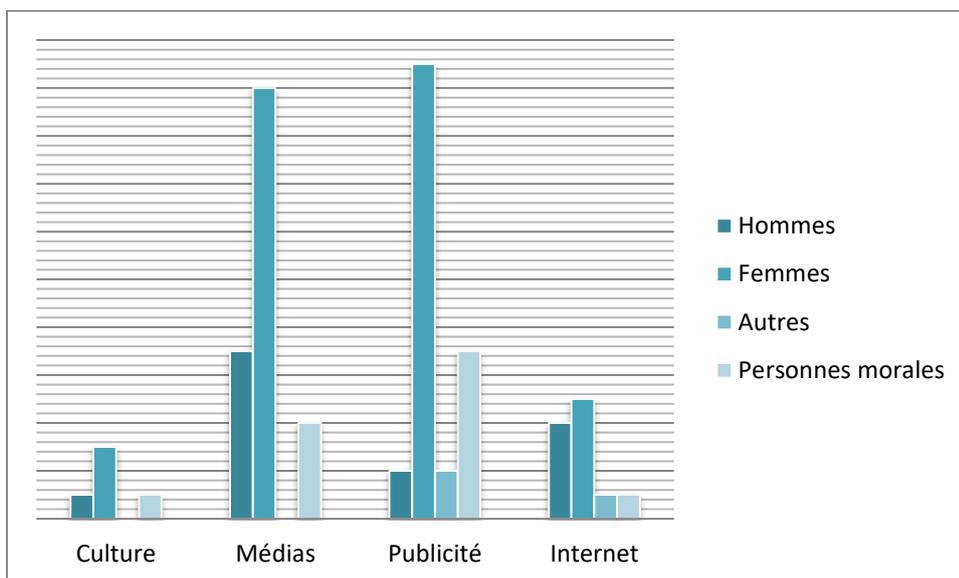
La thématique du sexisme étant explicitement présente dans ce domaine, il n'est pas surprenant de constater que la plupart des cas ont été signalés par des femmes (57 %). Des hommes ont pris contact avec l'Institut dans 21 % des cas et des personnes morales dans 18 % des cas.

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



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

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



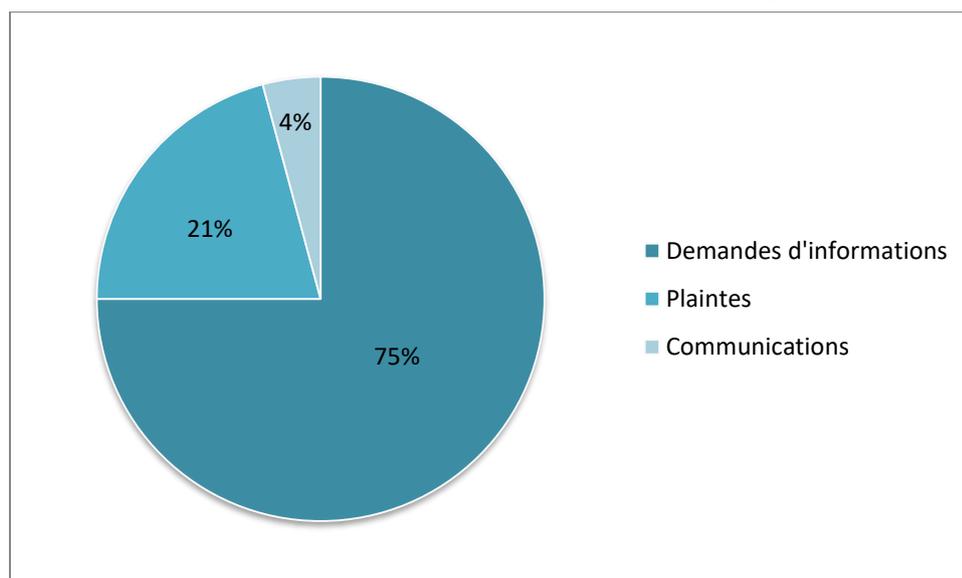
## Législation

En 2017, 16 % des signalements ont été classés dans le nouveau domaine « Législation ». Il s'agissait principalement de demandes d'informations sur le cadre légal en matière d'égalité entre les femmes

et les hommes (75 %). Seulement 21 % des signalements étaient des plaintes et 4 % des communications.

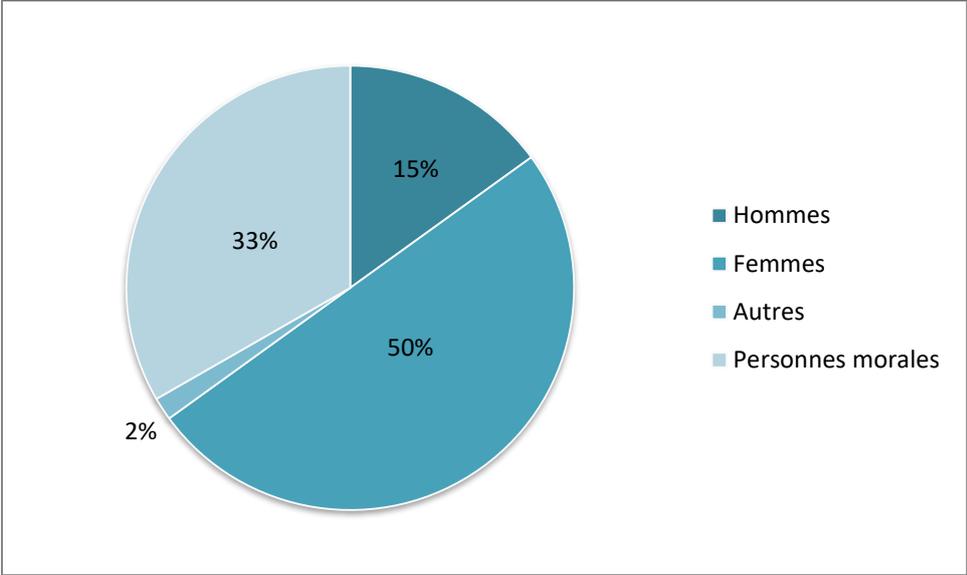
En 2017, les employeurs concernés ont dû remettre, pour la deuxième fois, un rapport sur l'écart salarial dans l'entreprise à leur Conseil d'entreprise, conformément à la Loi Écart salarial. Cette obligation a suscité quelques demandes d'information auprès de l'Institut.

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



La moitié des signalements classés dans le domaine « Législation » provenaient de femmes. Un tiers des cas ont été signalés par des personnes morales. Il s'agissait majoritairement de questions sur la Loi-Genre (32 %) et sur la Loi-Sexisme (27 %). 29 % des signalements portaient sur d'autres législations que celles reprises dans la liste d'enregistrement du système de gestion des données. Un peu plus d'1 signalement sur 10 concernait des décrets et ordonnances et relevait des compétences des entités fédérées. Dans 10 % des cas, il s'agissait de questions au sujet de la Loi transgenre et de la loi sur le double nom.

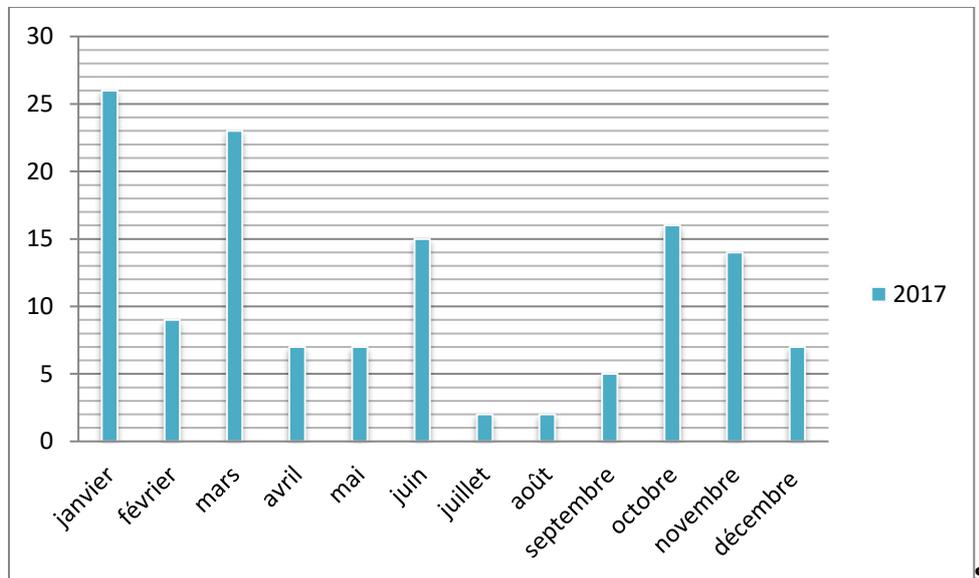
**Graphique 25 : Répartition selon l'identité de genre dans le domaine « Législation »**



## 9. L'année 2017 sous la loupe

### Sexisme

Graphique 26 : Évolution des signalements relatifs au sexisme



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

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

### Un problème très répandu

En 2017, l'Institut a reçu des plaintes concernant des cas de sexisme dans des contextes très variés. Étant donné les nombreuses recherches démontrant que beaucoup de femmes sont confrontées au sexisme dans un contexte professionnel, il n'est pas étonnant que l'Institut ait reçu des plaintes à ce

sujet. Ainsi, une femme a pris contact avec l'Institut en lui demandant ce qu'elle pouvait faire contre les remarques sexistes de son employeur et d'autres collègues masculins, du style « Encore un peu et je te mettais la main aux fesses ». Des femmes enceintes ont en outre été interpellées au sujet de leur poitrine ou de leur visage : « Je savais bien qu'elle était enceinte. Je l'ai vu à ses seins. » ou « Tes seins ont déjà drôlement grossi, hein ! ».

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

Tout comme en 2016, l'Institut a reçu plusieurs plaintes en 2017 concernant des cas de sexisme et de harcèlement sexuel dans le contexte étudiant. Ces plaintes allaient de formulations malheureuses trahissant certaines opinions sexistes à de véritables harcèlements et insultes sexistes. Un exemple de la première catégorie concerne l'évènement « Boer zoekt hoer » (agriculteur cherche prostituée) organisé en novembre 2017 par deux associations d'étudiants. L'assimilation d'étudiantes à des prostituées témoigne de certaines opinions sexistes, car cela sous-entend que la sexualité féminine en général est au service de celle des hommes et qu'il existe un certain rapport de force entre les hommes et les femmes, l'homme étant placé au-dessus de la femme.

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

## **Loi-Sexisme**

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

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

Cependant, les effets concrets de cette loi sont encore difficiles à mesurer pour l'instant car de nombreux cas de sexisme punissables ne sont pas signalés et parce qu'aucune mesure d'exécution n'a encore été prise pour mettre en œuvre la loi (comme l'adaptation des systèmes d'enregistrements judiciaires). Par conséquent, une évaluation de la politique ou de ses effets serait encore prématurée. L'Institut conclut des signalements reçus que la Loi-Sexisme doit encore gagner en notoriété, aussi bien auprès du grand public que dans les services de police et judiciaires. Par ailleurs, l'Institut constate également que l'absence de témoins pour confirmer les faits constitue un obstacle à la condamnation du sexisme. Ainsi, l'Institut a reçu un signalement de la part d'une femme qui avait été victime d'un comportement sexiste punissable, mais n'a pas pu étayer ses propos avec des témoignages. L'incident n'a donc pas pu être prouvé.

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

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

### **Harcèlement sexuel**

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

L'Institut a reçu un signalement concernant le message posté par un magazine masculin en septembre 2017 sur sa page Facebook. Le message proprement dit décrivait la technique dite « de la hyène » comme une technique de séduction possible. Cette technique suppose qu'un homme

s'approche d'un petit groupe de femmes, choisisse la femme la moins sûre d'elle pour la prendre ensuite par la taille et, en l'absence de protestation de la part de ses amies, coller ses hanches contre les siennes.

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

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

### **Quid des stéréotypes basés sur le genre ?**

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

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

### ***Personnes transgenres***

## **Étude sur les personnes transgenres**

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

L'enquête a été menée dans le courant de l'année 2017. Le questionnaire a été actualisé et proposé en ligne en français, en néerlandais et en anglais. L'Institut et ses partenaires ont fait campagne afin de donner à l'enquête une notoriété suffisante auprès du grand public. Nous avons ainsi obtenu 534 enquêtes complétées et utilisables qui ont été soumises à une analyse approfondie. Le rapport de recherche « Être transgenre en Belgique – Dix ans plus tard » sera présenté au public et à la presse en 2018, dans le cadre d'une journée d'étude.

## **Personnes transgenres en Belgique**

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

## **Enquête de Stepstone sur les personnes transgenres dans le milieu professionnel**

Au début de l'année, l'Institut a reçu une demande de soutien de la part de Stepstone, une entreprise axée sur le recrutement de candidats appropriés pour des postes proposés par des clients. Son expérience lui ayant appris qu'il était souvent difficile d'aider des candidats transgenres qualifiés à trouver un travail de qualité, l'entreprise souhaitait mener une enquête auprès des personnes transgenres à propos de leurs expériences sur le lieu de travail. L'Institut a accédé à cette demande, formulé un avis sur le questionnaire et contribué à la diffusion du rapport et de l'enquête auprès du public-cible. Le rapport peut être consulté sur le site Internet en français, en néerlandais et en anglais.<sup>16</sup>

## **Une nouvelle loi pour adapter l'enregistrement de sexe**

---

<sup>16</sup> [https://www.stepstone.be/wp-content/uploads/stepstone\\_FR\\_low.pdf](https://www.stepstone.be/wp-content/uploads/stepstone_FR_low.pdf)

En Belgique, les personnes convaincues que leur identité de genre ne correspond pas au sexe enregistré à leur naissance pouvaient invoquer la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité<sup>17</sup> afin d'adapter leur enregistrement officiel de sexe. Il y a dix ans, cette loi constituait une grande avancée dans la reconnaissance juridique de personnes transgenres. Cependant, il est très vite apparu que les exigences sévères, notamment la stérilisation obligatoire, les traitements hormonaux et les interventions médicales, étaient contraires aux droits humains.

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

Le 25 juin 2017, la loi réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets<sup>18</sup> est finalement adoptée.

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

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

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

---

<sup>17</sup> *Moniteur belge du 11 juillet 2007.*

<sup>18</sup> *Moniteur belge du 10 juillet 2007.*

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

La brochure d'information est disponible sur le site Internet de l'Institut<sup>19</sup> et sur celui du SPF Justice<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre/legislation>

<sup>20</sup> [https://justice.belgium.be/fr/themes\\_et\\_dossiers/personnes\\_et\\_familles/transgenres](https://justice.belgium.be/fr/themes_et_dossiers/personnes_et_familles/transgenres)

## **10. Face aux discriminations, Maman reste à bord !**

### **Recherche et constats**

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

1. La moitié des femmes enceintes qui cherchent effectivement du travail ne se portent pas candidates. Une sur trois pense que ce serait de toute façon inutile.
2. Une candidate sur cinq mentionne toujours qu'elle est enceinte dans ses lettres ou e-mails de candidature.
3. Une femme sur quatre a envisagé de démissionner pendant sa grossesse, son congé de maternité ou après son retour au travail. Pour 40% d'entre elles, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale. Pour 15% d'entre elles, les raisons principales étaient la dégradation des relations avec leur chef-fe, la pression les poussant à démissionner ou les collègues.
4. Plus de la moitié des femmes signalent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée.
5. 46% des travailleuses estiment même qu'il existe, dans leur fonction, un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent ou des bébés.
6. Pour près d'une travailleuse sur cinq, le droit au congé de maternité n'est pas respecté.
7. 21% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des tensions au travail suite à leur grossesse.
8. Si l'on ne tient pas compte des analyses de risques non effectuées, les travailleuses enceintes sont encore 48% à avoir été confrontées à une forme de discrimination.

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

Les résultats de l'étude corroborent les constats de l'Institut quant aux signalements qu'il reçoit au sein de son service juridique. Les femmes risquent d'être systématiquement discriminées à tous les

stades du processus de mise à l'emploi : du recrutement et de la sélection à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou leur licenciement, en passant par leurs conditions d'emploi. Au fil des années, la part de signalements relatifs à la grossesse et la maternité dans l'emploi est restée stable, mais l'Institut reçoit de plus en plus de signalements dans le domaine de l'emploi, et donc inévitablement aussi concernant la grossesse et la maternité.

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

**Tableau 7 : Nombre de signalements « emploi » et « grossesse-maternité »**

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

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

**Tableau 8 : Nombre de signalements « emploi » et « grossesse-maternité » dans le sous-domaine « accès à l'emploi »**

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

### **Campagne**

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



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



INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES ET DES HOMMES

.be

 **Maman reste à bord** Sponsorisé · 

 J'aime la Page

Des nuits courtes avec un nouveau-né, c'est normal.  
Un contrat écourté, ça non.



**Maman reste à bord**

Discriminée parce que vous êtes enceinte ou maman ? Découvrez vos droits sur [mamanresteabord.be](http://mamanresteabord.be)

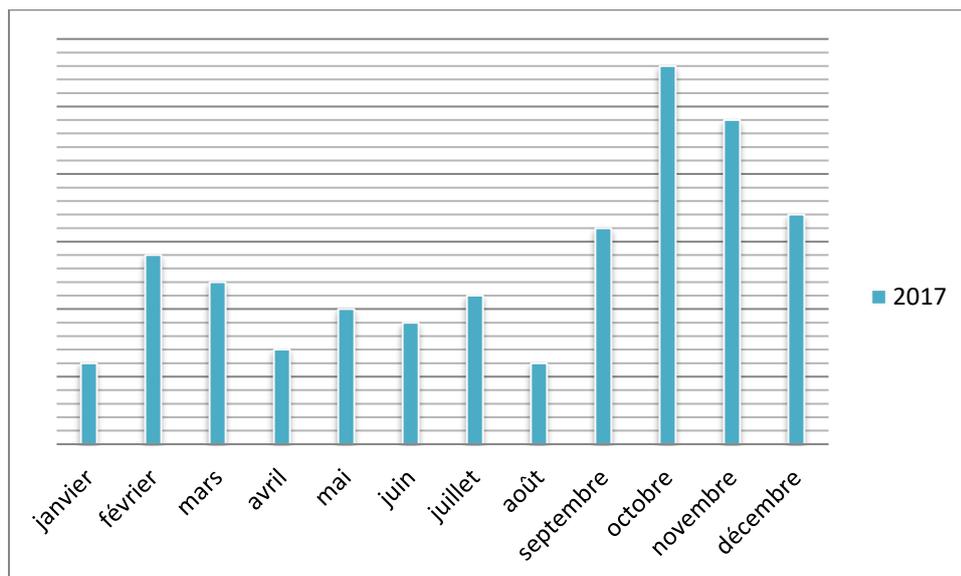
MAMANRESTEABORD.BE  En savoir plus

 J'aime  Commenter  Partager

*Résultat : un premier pas contre le sous-rapportage*

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

Graphique 27 : Évolution des signalements « grossesse-maternité »



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

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

Tableau 9 : Répartition par domaine des signalements « grossesse-maternité » en 2017

	% des tags domaines pour grossesse	% signalements uniques grossesse
<b>Emploi</b>	<b>85%</b>	<b>94,40%</b>
<b>Biens et services</b>	<b>2%</b>	<b>2,50%</b>
<b>Santé publique</b>	<b>1%</b>	<b>0,60%</b>
<b>Enseignement</b>	<b>1%</b>	<b>0,60%</b>
<b>Législation</b>	<b>9%</b>	<b>10,60%</b>
<b>Autres</b>	<b>2%</b>	<b>2,50%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>111,20%</b>

94,4% du nombre total de signalements relatifs à la grossesse/maternité concernent le domaine du travail. Pour information, les signalements peuvent être répartis en quatre thèmes : grossesse/maternité, sexe, transgenre ou autre.

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