|  |
| --- |
|  **Rapport alternatif de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes - CEDAW** **Septembre 2022** |

Introduction

L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes a pour mission d’ancrer l’égalité de genre, et notamment l’égalité des femmes et des hommes, dans les mentalités et les pratiques.

En tant qu’institution publique indépendante, il promeut et protège cette égalité en combattant toute forme de discrimination et d’inégalité fondées sur le sexe ou le genre.

Dans ce cadre, l’Institut est habilité à soutenir les victimes de discrimination et de sexisme.

Il aide les victimes de discrimination et leurs avocat-e-s en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou d’actions en justice.

L’Institut traite les demandes d’information au sujet de la législation visant à promouvoir l’égalité de genre et l’égalité des femmes et des hommes.

L’Institut formule aussi des avis et des recommandations à l’intention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des organisations privées et d’autres parties prenantes.

Pour ce faire, l’Institut se base sur les demandes et les plaintes qu’il reçoit et sur les études et les recherches qu’il entreprend.

La Belgique a connu des avancées législatives intéressantes en termes d’égalité de genre ; ces avancées législatives font de la Belgique un des pays les mieux armés pour lutter contre les discriminations de genre et promouvoir l’égalité des femmes et des hommes.

Dans son travail quotidien, l’Institut remarque cependant que de nombreux obstacles font encore barrage à une égalité de genre effective.

Le cadre juridique belge actuel constitue certainement un outil performant de lutte contre les discriminations de genre.

Mais c’est un outil qui doit pouvoir être mieux connu, questionné et éventuellement complété afin de constituer un levier vers l’égalité effective.

Point 16 - Responsabilités familiales

Sur le travail à temps partiel, les chiffres de Statbel montrent qu'en 2020, 42,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 11,8 % des hommes salariés.

Quant aux raisons du travail à temps partiel, le rapport de l'Institut sur l'écart salarial en 2021 montre que les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent citées par les femmes que par les hommes. Pour 45% des femmes, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale du recours au travail à temps partiel[[1]](#footnote-1) . Ces chiffres confirment que les femmes recourent, aujourd’hui encore, plus que les hommes au travail à temps partiel pour des raisons familiales.

Cette répartition inégale entre les femmes et les hommes se remarque aussi dans l’utilisation du congé parental. En 2020, on note une répartition de 33% d’hommes et de 67% de femmes.

En outre, il ressort des signalements reçus par l'Institut qu’il est nécessaire d’assurer une protection contre les discriminations fondées sur la prise de congés. Le nombre de signalements sur d'éventuelles discriminations dans le domaine des relations de travail reste élevé. En 2020[[2]](#footnote-2), l'Institut a reçu 350 signalements. Les signalements portaient principalement sur l’accès au travail (33%), les conditions de travail et de rémunération (31%) et la rupture de la relation de travail (22%). Près d’un quart des signalements relatifs aux « conditions de travail et de rémunération » avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de naissance). D’autres difficultés fréquemment signalées concernaient la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (14%).

Ces discriminations contribuent à l’éloignement des femmes du marché du travail et rendent difficile le maintien des femmes au travail à temps plein.

Recommandations :

Améliorer la lutte contre les discriminations dont sont victimes les femmes qui outre le travail rémunéré, assument majoritairement les responsabilités familiales

Adopter des mesures qui visent à promouvoir l’égalité de genre en favorisant la participation des femmes au marché du travail, en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, afin de réduire les écarts de salaire

Point 18 – Discriminations dans l’emploi sur base de la grossesse et de la maternité

L’Institut a enregistré 1020 signalements en 2021.

Dans son rapport d’activités 2021[[3]](#footnote-3), l’Institut note que le thème « grossesse/accouchement/maternité » représente 12% de tous les signalements. Depuis 2020, il y a eu une multiplication des thèmes pour lesquels l’Institut peut recevoir des signalements (allaitement, maternité, paternité, coparentalité, adoption, procréation médicalement assistée et caractéristiques sexuelles). En comptabilisant l’ensemble des critères de discrimination liés à la maternité au sens large, on constate que 14% des signalements relèvent de ces critères.

Ceci ne constitue probablement qu’une part minime des discriminations vécues par les femmes enceintes dans le domaine de l’emploi, puisqu’une enquête de l’Institut révèle que seulement 53% des femmes ayant déclaré avoir subi au moins une forme de discrimination sur la base de la grossesse ou maternité considéraient cela comme un problème[[4]](#footnote-4).

Les décisions rendues dans les affaires soutenues par l’Institut montrent que les employeurs connaissent mal la Loi Genre. Aussi, malgré les acquis législatifs et jurisprudentiels, repris par la loi Genre, les discriminations liées à la grossesse et à la maternité sont encore nombreuses en Belgique. Il apparaît donc nécessaire de faire évoluer les mentalités afin que la grossesse et la maternité cessent enfin d’être un obstacle pour les femmes sur le marché de l’emploi.

Recommandation :

Développer une campagne d’information d’ampleur à destination des employeurs et des travailleuses enceintes

Point 22 – Droits fondamentaux des femmes victimes de discriminations croisées

*Actions positives dans le secteur public*

La Loi Genre prévoit qu’un arrêté royal doit être adopté pour déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d’action positive peut être mise en œuvre. Le 11 février 2019, le gouvernement fédéral a adopté un arrêté royal « fixant les conditions de l’action positive ». Mais cet arrêté ne concerne que l’emploi dans le secteur privé. Aucun arrêté royal de portée générale réglementant l’action positive dans le secteur public n’a été pris jusqu’à présent.

L’absence d’arrêté royal pour le secteur public entrave la possibilité, pour une institution publique, de recourir à l’action positive pour combattre les discriminations ou inégalités structurelles auxquelles les femmes sont encore souvent confrontées, et qui limitent leur accès ou leur progression dans l’emploi dans le secteur public.

Afin de lutter le plus efficacement possible contre les inégalités structurelles dont sont encore victimes les femmes sur le marché du travail, et lever les obstacles qui empêchent leur progression sur le marché de l’emploi, un cadre juridique complet est nécessaire.

Recommandation :

Compléter le cadre juridique sur l’action positive en adoptant un arrêté royal fixant les conditions de l’action positive dans le secteur public

*Discrimination multiple, discrimination intersectionnelle et discrimination par association*

La Loi Genre de 2007 n’a envisagé que la discrimination basée sur un seul critère protégé. Le cadre législatif n’a pas été pensé pour viser de manière spécifique la discrimination multiple, à savoir la discrimination résultant de plusieurs critères de discrimination, additionnés l’un à l’autre ou intrinsèquement liés. Dans ce dernier cas, on parle de discrimination intersectionnelle, notion absente de la loi.

La notion de « discrimination par association » fait référence à une situation dans laquelle une personne est discriminée en raison du fait qu’elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé. Cela peut être, par exemple, le cas des parents d’un enfant en situation de handicap, ou encore les parents d’une enfant transgenre. Cette notion de discrimination par association n’est pas non plus couverte par la loi.

Malgré un cadre légal performant, de nombreuses situations de discrimination sont donc encore imparfaitement appréhendées par le droit belge. Tout d’abord, le silence de certains instruments légaux quant à ces notions peut entraîner des incertitudes ou des ambigüités sur la manière de traiter ces cas de discrimination.

Ensuite, certaines entités fédérées ont déjà intégré ces notions dans leurs normes, alors que d’autres pas, ce qui crée un cadre juridique imparfait. L’Institut est d’avis que les formes de discrimination précitées devraient être prohibées dans l’ensemble des domaines de compétences en Belgique. Une harmonisation des normes donnerait davantage de sécurité juridique aux victimes et permettrait également d’éviter le développement de jurisprudences divergentes sur ce type de discriminations.

Recommandation :

Inclure les notions de discrimination multiple, de discrimination intersectionnelle et de discrimination par association dans la Loi Genre afin de protéger un maximum de femmes et afin d’accroître l’effectivité de la protection que cette loi offre aux victimes de telles discriminations

Veiller à harmoniser l’ensemble des dispositions légales et décrétales sur ce point

Veiller à informer le public et les professionnels du droit des modifications légales apportées

En outre, la jurisprudence n’est pas systématiquement publiée en Belgique. La Documentation de base de l’Institut vise à recenser les affaires traitant la question de la discrimination de genre. La COL 13 prévoit un mécanisme de transmission des copies des jugements en matière de discriminations, discours de haine et de délits de haine.

Ces mécanismes sont insuffisants pour permettre à l’Institut d’analyser en profondeur la jurisprudence en matière de non-discrimination, et de délits de haine.

Pour affiner les informations et les données sur la situation des droits fondamentaux des femmes victimes de discrimination en Belgique, une information méthodique du contentieux de l’égalité et de la non-discrimination pourrait permettre un traitement et une analyse systématiques de la jurisprudence. Un tel mécanisme permettrait d’une part de détecter les difficultés et lacunes dans l’utilisation et l’interprétation de la loi par les juges et d’autre part, par une évaluation approfondie, de détecter les améliorations à apporter à la loi pour qu’elle produise au mieux les effets recherchés sur les situations qu’elle entend couvrir.

Recommandation :

Prévoir dans la loi Genre un mécanisme de communication systématique de la jurisprudence à l’Institut

Point 7 - Stéréotypes et pratiques préjudiciables

La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l’espace public a certainement constitué une avancée législative importante.

Cette législation offre à la victime de sexisme la possibilité de déposer plainte à la police ou auprès de l’Institut. Les signalements adressés à l’Institut n’ont cessé d’augmenter au cours de ces dernières années et l’Institut a déployé de nombreux efforts pour faire connaître cette loi auprès du public et auprès des policiers et magistrats.

Toutefois, le sexisme demeure présent dans la société. L’amélioration de la loi sexisme constitue un levier important pour appréhender les faits de sexisme.

L’analyse des plaintes reçues par l’Institut et des jugements rendus sur base de cette loi, montrent que plusieurs obstacles restent à lever pour lui donner sa pleine effectivité. Par exemple, il appartient à la victime de prouver le geste ou le comportement sexiste. S’agissant de propos ou de gestes, il est souvent difficile de prouver ces faits.

Des clarifications pourraient aussi être apportés quant aux formes de sexisme appréhendées par la loi.

Recommandation :

Procéder à l’évaluation et la modification de la Loi Sexisme en vue d’accroitre son effectivité

1. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/147_-_rapport_annuel_2020_0.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/158_-_rapport_annuel_2021_1.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_grossesse_au_travail_0.pdf> [↑](#footnote-ref-4)