**Contribution de la Belgique aux questions du Groupe de Travail sur la discrimination à l’égard des femmes dans la législation et dans la pratique** (réponse au courrier du 8 décembre 2011)

**Input de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes**

**(niveau fédéral)**

**Informations sur les approches relatives :**

1. **Aux initiatives constitutionnelles et autres initiatives législatives et réformes mises en place pour promouvoir les droits des femmes et l’égalité des sexes, y compris à travers la révision et l’abrogation de dispositions discriminatoires dans la législation**

Depuis le mois de janvier 2002, la Constitution belge garantit formellement l’égalité des femmes et des hommes(art. 10) (voir également question 3).

En 2007, la législation fédérale visant à assurer une protection contre les discriminations a fait l’objet d’une réforme significative. Trois nouvelles lois anti-discrimination ont été adoptées en vue de lutter contre une série de motifs de discriminations notamment dans l’emploi, la sécurité sociale, la fourniture de biens et de services, l’accès aux activités économiques, sociales et culturelles. Une loi spécifique[[1]](#footnote-1) vise à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes dans ces matières. Il importe de souligner que l’assistance aux victimes est notamment dévolue à l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (voir 2.A infra) quidispose ainsi de divers moyens d’intervention en vue d’offrir une assistance complète à une victime alléguant une discrimination basée sur le sexe, cette assistance allant de l’information à propos des droits et devoirs jusqu’à l’action en justice, en passant par un avis oral ou écrit, des techniques de médiation, la mise en demeure de la partie adverse, la demande d’un avis juridique complémentaire à des experts ou des avocats. L’Institut peut entamer une procédure avec la victime et en son nom (dans ce cas avec l’autorisation de celle-ci) mais également une procédure sans victime déterminée, au nom du respect de l’égalité ainsi qu’en faveur d’un groupe de victimes.

1. **Au renforcement du cadre des institutions étatiques, des mécanismes nationaux pour la mise en œuvre d’actions en vue d’éliminer toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes**
2. Création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

Créé par la loi du 16 décembre 2002**[[2]](#footnote-2)**, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (l’Institut) est un organisme public autonome spécifiquement chargé de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, de promouvoir l’égalité des femmes et des hommes et de développer des outils et stratégies visant l’intégration de la perspective de genre dans les politiques fédérales. Les missions légales de l’Institut s’articulent autour des objectifs stratégiques suivants: la mission d’assistance juridique aux victimes de discriminations fondées sur le sexe; l’adoption d’avis et de recommandations et la recherche, missions qu’il opère en toute indépendance. Il est par ailleurs responsable de la préparation et l’application des décisions du gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales ainsi que du soutien aux acteurs de terrain.

1. La mise en œuvre du gendermainstreaming au niveau fédéral

La loi du 12 janvier 2007 *visant au contrôle de l’application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l’ensemble des politiques fédérales* (M.B., 13 février 2007) impose au gouvernement fédéral de fixer des objectifs stratégiques concourant à l'égalité femmes/hommes non seulement dans la déclaration gouvernementale mais aussi dans les notes de politique générale de chaque Ministre. Les objectifs devront ensuite être mis en œuvre, de manière plus opérationnelle, dans les plans de gestion des administrations publiques. La loi impose aux services publics de veiller à ce que les statistiques qu'ils produisent et collectent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis. En vertu de la loi, les projets d'acte législatif et réglementaire pris par le Gouvernement devront passer un « test genre », évaluant l’impact des mesures sur la situation respective des femmes et des hommes. En outre, le budget général des dépenses doit identifier les crédits affectés spécifiquement aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour chaque administration publique. Un arrêté royal[[3]](#footnote-3) a été adopté afin de mettre en place un groupe interdépartemental de coordination pour assurer le suivi de la loi.

1. Des plans d’action nationaux pour lutter contre la violence à l’égard des femmes

Depuis 2001, la Belgique concrétise son engagement à lutter contre la violence à l’égard des femmes à travers un plan d’action national (PAN) associant l’Etat fédéral, les Communautés et les Régions et coordonné par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes. Plusieurs plans se sont succédé.

Le 23 novembre 2010, la Belgique a adopté un quatrième plan d’action national de lutte contre la violence entre partenaires et d’autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014. Précédemment limité à la violence entre partenaires, son champ d’action est désormais plus étendu et se divise en deux grands volets : un premier volet relatif à la violence entre partenaires et un second volet consacré aux violences intrafamiliales spécifiques (trois sous-volets y abordent respectivement les mariages forcés, les violences liées à l’honneur et les mutilations génitales féminines).

Un dispositif est mis en place pour accompagner et évaluer le PAN. En effet, la lutte contre les violences entre partenaires et d’autres formes de violence intrafamiliale constitue une matière transversale qui exige une approche intégrée. Elle nécessite l’engagement de tous les responsables politiques et administratifs fédéraux, communautaires et régionaux ainsi que l’implication de nombreux fonctionnaires. A cet effet, un groupe interdépartemental a pour vocation de rassembler tous les acteurs concernés par le PAN autour de la construction d’une politique commune, concertée et cohérente, coordonnée par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, un groupe d’experts accompagne également le PAN. Ce groupe d’experts rassemble le secteur associatif, les experts de terrain et le monde académique. Celui-ci a pour objectif de se prononcer sur l'état d'avancement des mesures prévues par le plan, sur les progrès réalisés et sur les éventuels développements à entreprendre.

**3. À l’amélioration de la participation politique des femmes, sur un pied d’égalité avec les hommes dans le processus de transition et de post-transition à tous les niveaux de prise de décision, y compris par l’adoption de mesures temporaires spéciales**

1. Au niveau de la prise de décision politique : parité sur les listes électorales

Depuis le mois de janvier 2002, la Constitution belge garantit formellement l’égalité des femmes et des hommes (art. 10) et engage le législateur à adopter des mesures destinées à garantir cette égalité, notamment en favorisant l’égal accès des hommes et des femmes aux mandats électifs et publics (art. 11 *bis*). Depuis lors, diverses mesures ont été prises pour favoriser une présence des femmes et des hommes équilibrée dans de nombreux domaines de la vie publique et politique.Au niveau fédéral, la Constitution garantit en outre directement la présence des membres de sexe différent au sein du gouvernement.

En 2002, plusieurs lois ont été adoptées pour renforcer la présence des femmes dans les assemblées législatives fédérales, régionales et européenne**[[4]](#footnote-4)**. Ces lois interdisent aux partis politiques de proposer des listes électorales sur lesquelles l’écart entre le nombre de candidats (titulaires ou suppléants) de chaque sexe est supérieur à un. Elles précisent par ailleurs que les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. Le non‑respect de ces dispositions par les partis politiques entraîne la non-validation des listes présentées.

De manière générale, on observe une nette amélioration de la présence des femmes au sein des assemblées législatives suite à l’application des «lois parité».

1. Au niveau de la prise de décision économique : instauration d’un quota dans les conseils d’administration de certaines entreprises

La loi du 28 juillet 2011 visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d’administrations des entreprises publiques et des sociétés cotéesprévoit l’instauration d’un quota d’un tiers de membres de chaque sexe au sein des conseils d’administration des entreprises privées (dans un délai de 6 ans pour les très grandes entreprises et de 8 ans pour les PME, art 4 et art 7§2 de la loi) et des entreprises publiques (sans délai, art 2 et art 7 §1er).

La loi prévoit également que les entreprises cotées fassent mention dans leur rapport annuel des d’un aperçu des efforts consentis afin qu’au moins un tiers des membres du conseil d’administration soient de sexe différent de celui des autres membres (art 3).

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues : nullité de la nomination pour les entreprises publiques autonomes et suspension des avantages financiers ou autres liés à l’exécution du mandat pour les entreprises privées cotées.

**Input Equal Opportunities in Flanders (regional level)**

1. On the 10th of July 2008 the Flemish Decree holding the framework for the equal opportunities and non-discrimination policy was adopted. This decree fills the gaps of the existing legislation on non-discrimination and equal opportunities and transposes 4 European non-discrimination directives as well as CERD and CEDAW (art. 3). It prohibits discrimination on the grounds of sex, race, skin colour, origin, national or ethnic descent, age, sexual orientation, civil status, birth, fortune, belief or philosophy, political conviction, language, health and disability, physical or genetic feature, social position and nationality. It applies to all competences of the Flemish Government, in the public sector as well as the private sector, and with regard to employment, vocational training, employment mediation, health care, sports, culture, media, housing, education, access to goods and services and the participation in activities outside the private sphere. It transcends the protection imposed by the European directives.

The decree also creates 13 complaints centres in the large Flemish cities and foresees the creation of an independent body that can assist victims in the judicial settlement of discrimination complaints. The complaint centres can register complaints and mediate between parties to put an end to the unequal treatment. Where the mediation fails, they will forward the case on to competent instances for judicial assistance. The centres also develop preventive initiatives, such as awareness raising campaigns.  
The decree contains sanctions and procedures to enforce compliance. It also provides the reversal of the burden of proof: the incriminated instance will have to prove that he/she did not discriminate.   
The decree also provides a legal ground for a broader policy than solely the protection against discrimination. It structurally anchors the Open Method of Coordination as the transversal component of its equal opportunity policy and thereby compels the Flemish Government to integrate an equal opportunities perspective (in casu gender perspective) in its policy decisions.

The decree concerning Equal Representation of men and women in advisory and administrative bodies in the Flemish Administration has been adopted by the Flemish Parliament on the 13th of July 2007. This decree replaces two former decrees due to a lack of transparency and clarity in the older decrees and in order to adapt legislation to the renewed organisation of the Flemish administration. It states that maximum 2/3 of the members of advisory and managing bodies within the Flemish Authority can belong to the same sex. The body cannot deliberate validly when its composition doesn’t comply with the representation rate. The Flemish VLIOM-database, a database that contains all advisory and managing bodies of the Flemish government and ministries, was created to monitor the composition of the advisory and managing bodies.

2. Open Method of Coordination (OMC)

The Flemish Government has been using the OMC since 2005 to implement a equal opportunities perspective in its policy work. The Decree on equal opportunities and non-discrimination (10 July 2008) officialised the framework for the Flemish Equal Opportunities Policy by structurally anchoring the Open Method of Coordination as the transversal component of its equal opportunity policy. Its intent is to systematically implement a gender perspective in all policy areas of the Flemish Government. The Flemish minister for Equal Opportunities has a coordinating and stimulating role in this process.

The Open Method of Coordination builds on 3 essential elements. Firstly, all Flemish ministers have to submit proposals for strategic and operational objectives in the field of equal opportunities, and more specifically with regard to the issues of gender. Secondly, every minister is responsible for realizing these objectives within its proper competences. Thirdly, through regular monitoring, evaluation and peer review, the different actors can share information and stimulate each other.

All the objectives are captured in a framework strategy for 5 years (duration of the political mandate). Each objective is translated into action plans for the concrete realization of the objectives.

E.g. During 2012-2014 the strategic objective calls to the elimination of gender as a social constraint/order. This endorses 3 operational objectives: 1/ achieving equal participation of men and women in the different domains of society 2/ promoting a non-stereotyped and nuanced imaging 3/ increasing the knowledge about the situation of women and men and the social construction of gender. Each of these objectives are translated into action plans by the different Flemish policy domains.

The Commission on Equal Opportunities plays a crucial role in this process. It gathers 5 times per year and is composed of representatives of all Flemish policy domains. Within this Commission the action plans are written, progress is monitored and evaluations are held.

Gender click action plan

The Flemish Equal Opportunities policy had since several years evolved from an equality policy ‘for women’ to a gender policy. By focusing on ‘gender’ the emphasis shifted from thinking as a disadvantaged group in society towards the recognition of structurally embedded mechanisms that shape and influence the concrete living situations of women and men. Focusing on changing concrete situations (such as a better balance between work en care of the elimination of the gender pay gap) can only truly succeed when people acknowledge the fact that these situations are the direct result of gender mechanisms.

That is why [www.genderklik.be](http://www.genderklik.be) was created in 2011. This website provides information on gender and the ‘gender click’ and examines how gender is interwoven in each life phase, from the intimate sphere of your identity to the public domains of society. The website was launched at the same time as a design contest. In 2012-2013 a large awareness raising campaign will be launched based on the winning design. Until the end of 2014 ‘gender click projects’ can be implemented with financial support of the Flemish Government. These projects can focus on schools, youngsters outside the school environment, young fathers, the work floor, employers, trade unions, etc.

Contact point “Abuse, Violence and Child Maltreatment”

In October 2011 the Contact point “Abuse, Violence and Child Maltreatment” was created. It is a place for anyone with questions about abuse, violence of maltreatment, but also where you can report abuse. It will provide care and advice, and if necessary will redirect to the appropriate care service and/or judiciary system.   
The contact point is accessible in all of Flanders via a single telephone number (free, anonymous and discrete).

Integrated action plan against violence against women

National Action Plan on the fight against partner violence and other forms of domestic violence 2010-2014.

**3. Data**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2007** | | | **2008** | | | **2009** | | **2010** | | **2011** | |
|  | **M** | **F** | | **M** | | **F** | **M** | **F** | **M** | **F** | **M** | **F** |
| FIT – Flemish economic representative | NB | NB | | NB | | NB | 45 | 10 | 42 | 10 | 37 | 9 |
| FIT - Technological attaché | NB | NB | | NB | | NB | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| FIT – Trade secretary | NB | NB | | NB | | NB | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| FIT – Flemish representative level B | NVT | NVT | | NVT | | NVT | NVT | NVT | NVT | NVT | 1 | 5 |
| VAIS – Flemish representative level A | 0 | 2 | | 0 | | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 |
| VAIS – Deputy Flemish representative | 0 | 1 | | 0 | | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TV – Director | 4 | 7 | | 7 | | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| DiV – Representative of the Flemish government | 10 | 0 | | 10 | | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 1 |
| DiV – Deputy representative of the Flemish gov. | 1 | 6 | | 2 | | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 6 |
| DiV – Internship subsidies for international organisations | 9 | 13 | | 11 | | 11 | 6 | 14 | 10 | 8 | 22 | 33 |
|  |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| NB: Not available |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| NVT: not applicable |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| FIT = Flanders Investment and Trade |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| VAIS = Flemish Agency for Int. Cooperation | | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| TV = Tourism Vlaanderen | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| DiV = Department ‘International Flanders’ | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. [↑](#footnote-ref-1)
2. Loi du 16 décembre 2002 *portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes* (M.B. 31 décembre 2002). [↑](#footnote-ref-2)
3. Arrêté royal du 26 janvier 2010 relatif à la composition, aux missions et au fonctionnement du « groupe interdépartemental de coordination ». [↑](#footnote-ref-3)
4. Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen (M.B. du 28 août 2002); loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone (M.B. du 28 août 2002); loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 13 septembre 2002). [↑](#footnote-ref-4)