

30 mai 2017 -11:23

50 % de plaintes en plus pour des discriminations liées au genre en 2016

"Tout le monde connaît l'exemple classique de la femme qui est licenciée en raison de sa grossesse.", déclare Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. "La discrimination sur le marché du travail peut toutefois prendre différentes formes : une femme peut se voir refuser un poste parce qu'elle a un enfant et que l'employeur estime qu'elle ne sera pas assez flexible; elle peut reprendre le travail après son congé de maternité ou un congé parental et découvrir que son remplaçant conserve son poste; elle peut être licenciée en raison de nombreuses absences dues à une grossesse difficile ou encore ne plus être traitée comme un membre de l'équipe suite à sa demande de temps partiel. Sans parler des femmes moins bien rémunérées que leurs collègues masculins alors qu'elles exercent les mêmes tâches, et des femmes discriminées en raison de leur sexe lorsqu'elles essaient de briser le plafond de verre."

L'Institut reçoit des signalements très divers, parce que la discrimination peut se manifester de différentes façons et dans différents domaines. Tout comme en 2015, la plupart des signalements enregistrés par l'Institut en 2016 proviennent à nouveau de femmes et concernent le domaine du travail. Les signalements sont répartis en deux catégories : les demandes d'informations et les plaintes. Les plaintes impliquent que le notifiant demande à l'Institut de traiter une situation discriminatoire. La hausse du nombre de signalements enregistrés est principalement due à l'importante augmentation du nombre de plaintes par rapport à l'année précédente (+49%).

Les signalements en 2016

En 2016, l'Institut a enregistré 549 signalements : 231 demandes d'informations et 318 plaintes. Le nombre total de signalements juridiques a augmenté de 18% par rapport à 2015, et de 50% par rapport à 2014.

L'augmentation du nombre de signalements en 2016 est principalement due au nombre important de plaintes traitées par l'Institut. 58% des signalements reçus étaient des plaintes, ce qui représente une énorme augmentation du nombre de plaintes (+49%) par rapport à 2015. En 2016, le nombre de demandes d'informations a légèrement diminué par rapport à 2015 (-7,2%), mais il a augmenté en comparaison avec 2014 (+47%).

Sur le lieu de travail

Les chiffres montrent que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le contexte professionnel. 35% des signalements concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. *"Bien que les hommes soient bien entendu également victimes de discrimination dans le contexte du travail, nous constatons qu'en 2016, 70% des signalements pour discrimination au travail ont été introduits par des femmes.", précise Michel Pasteel. "Nous remarquons que les hommes sont davantage victimes de discrimination lors du recrutement, tandis que les femmes courent le risque d'être discriminées dans toutes les phases de la carrière."*

Vu que la grande majorité des notifiants qui signalent des discriminations liées au travail sont des femmes (69%), il n'est pas surprenant de constater que 38% des signalements relatifs au domaine du travail concernent la discrimination à la grossesse ou à la maternité.

Autres thématiques

22% des signalements reçus par l'Institut concernent totalement ou en partie « l'accès à des biens et des services et la fourniture de biens et de services ». Les signalements dans ce domaine proviennent autant de femmes (56%) que d'hommes (37%) et il s'agit dans 74% des cas d'une plainte.

Les signalements introduits dans le domaine « enseignement et formation » et le nombre de plaintes relatifs à la « sécurité sociale » ont également connu une légère augmentation en 2016.

En 2016, près d'un signalement sur sept concernait une discrimination à l'égard de personnes transgenres (14%). Les signalements relatifs à cette thématique ont à nouveau augmenté (+23% en comparaison avec 2015) et la tendance à la hausse qui a commencé en 2014 s'est donc poursuivie. En 2016, l'Institut a reçu des signalements concernant principalement l'accès aux soins de santé, des problèmes avec les compagnies d'assurances et des discriminations dans le contexte professionnel. L'Institut a par conséquent publié deux brochures sur ces thématiques en 2016, intitulées respectivement « Conclure une assurance hospitalisation - Conseils pour les personnes transgenres » et « Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail », et disponibles sur son site Internet.

Que fait l'Institut ?

L'Institut reçoit et enregistre des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe ou le genre et peut informer toute personne qui le souhaite à propos du cadre légal en la matière. L'Institut peut en outre conseiller les victimes, entamer une médiation en leur nom et même aller en justice. En 2016, différents tribunaux ont été saisis de 18 dossiers dans le cadre desquels l'Institut est intervenu en tant que partie.

Il est question de discrimination lorsqu'une personne est traitée de façon plus défavorable en raison de son sexe. Il peut également s'agir d'un traitement défavorable fondé sur la grossesse ou la maternité, ou sur un changement de sexe, d'identité et d'expression de genre.

L'état des lieux des discriminations de genre en Belgique (chiffres 2016), rapport intermédiaire du rapport d'activités 2016 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est disponible sur le [site internet de l'Institut](#).

Contact presse

Elodie Debrumetz (responsable communication)

Elodie.debrumetz@iefh.belgique.be

04 97 23 67 67

02 233 49 47

Créé en décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés. L'Institut vise à ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B. du 30 mai 2007) stipule que pour l'application de cette loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe, de même que sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe (article 4 §2 et §3). Ceci signifie que dans le cadre de sa mission juridique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour intervenir en cas de discrimination fondée sur le sexe des personnes transgenres.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

Belgique

+ 32 2 233 44 00

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Komlan Toulassi-Mensah

Contact de presse

+32 2 233 52 82

komlan.toulassi-mensah@iefh.belgique.be

Liesbet Vanhollebeke

Experte en communication

+32 233 41 75

liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be