

La Chronique

de la ligue des droits de l'Homme asbl

Editeur responsable: Alexis Deswaef

22, rue du Boulet, 1000 Bxl / ldh@liguedh.be / www.liguedh.be / Tél. 02 209 62 80 / Fax 02 209 63 80

LA LIGUE
DES DROITS
DE L'HOMME

n°175

Genre et Egalité



juillet-août 2016

La Ligue des droits de l'Homme asbl
présente



Au fil de l'Autre

de l'Identité à l'Universalité



De janvier à décembre 2016
Programme: www.liguedh.be/72430

[La LDH sur Facebook](#)

Groupe Ligue des droits de l'Homme
et Communauté des droits qui craquent

[La LDH sur Twitter](#)

liguedh_be - #aufildelaautre #droitsquicraquent

**20 ans du Prix Régine Orfinger-Karlin,
le prix de la LDH
Proposez-nous votre candidat !
Thématique : lutte contre les discriminations
et les stéréotypes**

Depuis 1996, à raison d'une fois tous les deux ans, **la Ligue des droits de l'Homme décerne le prix Régine Orfinger-Karlin**, du nom de cette figure emblématique qui participa, entre autres, à la renaissance de la LDH à la sortie de la guerre. Ce prix récompense une personne ou une association qui s'est distinguée, par son action militante en faveur de la promotion des droits humains.

Vous avez particulièrement apprécié le travail réalisé par une association de lutte contre les discriminations ? Vous connaissez une personne ou un groupe dont les activités participent concrètement à mettre à mal certains stéréotypes ? Proposez-nous le candidat (associations, organismes, groupes citoyens...) qui mérite selon vous de recevoir ce prix pour son action concrète en matière de lutte contre les discriminations et les préjugés.

Attention : Le Prix est uniquement attribué à des réalisations situées en Fédération Wallonie-Bruxelles et qui se sont déroulées lors des deux années écoulées depuis la dernière remise du prix (décembre 2014).

Votre/vos candidat-e-s doivent être présenté-e-s, pour le 3 octobre au plus tard, en remplissant un formulaire de candidature à nous faire parvenir

- > par courriel : edelplace@liguedh.be
- > par courrier :
Ligue des droits de l'Homme
à l'attention d'Emmanuelle Delplace,
22, rue du Boulet 1000 Bruxelles



À vos agendas !

10 décembre 2016

Journée mondiale des droits de l'Homme

20 ans du Prix Régine Orfinger-Karlin,

Bibliothèque Solvay

Samedi 10 décembre 2016 - 15h > 19h

Nombre de places limité

Réservation obligatoire

Infos et réservations : 02 209 62 80

Plus d'informations sur www.liguedh.be/72430

En route vers plus d'égalité ?

Coordination

Helena Almeida et Dora Brouzakis

Comité de rédaction

Emmanuelle Delplace et David Morelli

Ont participé à ce numéro

Helena Almeida, Dora Brouzakis, Lucie Petre, Claire-Marie Lievens, Shanti Duparque, Valentin Henkinbrant, Audrey Heine, Alexandra Adriaenssens, Carole Germani, Julie Papazoglou, Yves Kengen, Joelle Jablan

Relecture

David Morelli, Karine Garcia

Illustrations et couverture

Max Tilgenkamp
www.stripmax.com

Mise en page

Dora Brouzakis

La Ligue des droits de l'Homme est membre de la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH), ONG ayant statut consultatif auprès des Nations Unies, de l'Unesco, du Conseil de l'Europe et d'observateur auprès de la Commission africaine des droits de l'Homme et des Peuples.

Remerciements

La Ligue des droits de l'Homme est reconnue en Education permanente (FWB) et adhère au code éthique de l'AERF.

Nous remercions également nos stagiaires et nos bénévoles, dont Corinne et Roberto.

Dès son article premier, la Déclaration universelle des droits de l'Homme met en avant des valeurs fondamentales telles que la liberté, l'égalité et la dignité individuelle : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

A la naissance, on le sait, les hommes et les femmes disposent des mêmes droits, des mêmes ressources, bénéficient des mêmes chances, quelque soit le sexe biologique, évoqué notamment dans l'article 2 de la Déclaration. N'est-ce pas formidable ? Voilà donc une charte universelle qui offre une belle perspective de vie aussi bien individuelle que collective au sein de notre société.

Malheureusement, le tableau n'est pas toujours aussi rose. Lorsque l'égalité de droit rencontre l'égalité de fait, il y a vraisemblablement des dysfonctionnements. Qu'on le veuille ou non, au cours de notre vie, nous sommes confrontés à des inégalités susceptibles de varier selon tout un ensemble de critères ; notamment à l'école, dès le plus jeune âge (inégalités de genre), sur le marché de l'emploi (discriminations à l'embauche) ou encore dans la rue (sexisme) etc.

Dans le processus de lutte contre les inégalités hommes-femmes, [la quatrième conférence mondiale sur les femmes](#) à Beijing en 1995, est qualifiée « d'historique » car elle a permis de définir toute une série de mesures au niveau national et international en adoptant une Déclaration et un Programme d'action.

Quelques années plus tard, le Parlement fédéral belge a adopté la loi du 12 janvier 2007, qui vise à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques. Cette approche, appelée gender mainstreaming, a pour objectif de renforcer l'égalité

des femmes et des hommes au sein de la société, c'est-à-dire, dans tous les domaines politiques : Emploi, Santé, Justice, Affaires sociales, Finances etc.

Et aujourd'hui, qu'en est-il ? Si l'on prend le taux d'emploi des femmes, on constate clairement une augmentation de plus de 12 % ces 20 dernières années, passant de 49,2 % en 1995 à 61,3 % en 2013. Par contre, ces chiffres rapportés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi dans le rapport 2016 sur l'écart salarial sont assez interpellant : « En 2013, une femme gagnait en moyenne 8 % brut de moins par heure qu'un homme en Belgique. Sur base annuelle, et donc en tenant compte du travail à temps partiel, l'écart salarial s'élevait en moyenne à 21 %. Ces chiffres représentent une amélioration d'1 point de pour cent par rapport au rapport précédent ».

Comme on le constate, depuis Beijing en 1995, ce rapport nous montre encore une fois de plus, que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent très clairement dans notre société. En effet, les stéréotypes et les préjugés sont souvent à l'origine d'actes de discrimination entraînant des inégalités basées sur le sexe.

Dès lors, comment mettre fin à ces inégalités ? Quelles avancées et quels reculs pour l'égalité ? L'occasion dans la Chronique de faire un bref état des lieux. A la lecture de ce magazine, vous remarquerez qu'outre le fait d'avoir assisté à un tournant marquant ces dernières années en la matière, le combat pour l'égalité reste plus que jamais d'actualité !

Excellente lecture,

Dora Brouzakis,
Chargée de communication LDH ad interim

SOMMAIRE

- 7** **Discriminations et inégalités de genre en Belgique : le rôle d'Amazone**
- 10** **Les stéréotypes liés au genre : vers moins d'inégalités ?**
- 14** **Les femmes et l'emploi : discriminations de l'embauche jusqu'à la pension**
- 17** **Stéréotypes sexués : inégalités de genre dans le milieu scolaire**
- 21** **La personnification du fœtus : un pas en arrière pour le droit à l'avortement**
- 25** **Violence à l'égard des femmes : est-elle prise au sérieux ?**
- 28** **Migrations et violences conjugales : entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul**
- 32** **La loi peut-elle interdire le sexisme ?**
- 35** **Informations**

Discriminations et inégalités de genre en Belgique: le rôle d'Amazone

Carole GERMANI

Conseillère Communication & Projets
à Amazone, Carrefour de l'Égalité de Genre

Créée en 1995, Amazone a reçu les missions de soutenir le mouvement des femmes et de contribuer à faire avancer l'égalité de genre. Créer des synergies constitue l'ADN d'Amazone, d'où sa devise « Plus fort.e.s ensemble ! ».

Au cœur du « *triangle de velours* », l'organisation joue un rôle d'intermédiaire entre le mouvement des femmes, les mondes politique et académique. La tâche est complexifiée par la diversité du mouvement des femmes, le paysage varié de l'égalité de genre et la grande transversalité des thématiques. Au fil des années, l'association s'est taillé une place importante dans le paysage de l'égalité de genre en Belgique, en offrant au mouvement des femmes et aux autres acteurs de l'égalité un lieu où le débat public et le questionnement sont maîtres.

Le Baromètre de l'Émancipation d'Amazone : les inégalités de genre toujours présentes

Dans le cadre des célébrations de son jubilé en 2015, Amazone a souhaité dresser un état des lieux de l'égalité de genre en Belgique. Pour ce faire, l'asbl a lancé sa première édition du Baromètre de l'Émancipation d'Amazone en collaboration avec le bureau d'études GfK.

1092 personnes représentant

la population belge ont été questionnées sur des sujets tels que l'égalité au travail, dans l'éducation et dans le ménage, la perception des identités, le féminisme et l'émancipation.

Les résultats montrent que si selon certain.e.s, le féminisme est superflu à l'heure actuelle, il reste pourtant encore du chemin à parcourir. Il y a donc un réel besoin du féminisme et d'un mouvement des femmes fort.

Le monde du travail : un lieu de discriminations

Autant les hommes que les femmes perçoivent un lien entre genre et discrimination. Plus d'une femme sur quatre et un homme sur cinq² déclare qu'être une femme est un obstacle à la carrière.

Un tiers des répondants pensent que les hommes devraient avoir autant de congés de paternité que les femmes. La différence de générations est très visible : la plus jeune génération interrogée (18-29 ans), par rapport aux plus de 60 ans, se positionne bien plus souvent en faveur d'une répartition équitable du nombre de congés suite à l'arrivée d'un enfant.

Le corps : un lieu de contraintes intériorisées, surtout pour les femmes

Le baromètre montre que les femmes ressentent davantage les impératifs sociétaux liés à l'apparence physique. Seules 52 % des femmes se sentent physiquement acceptées contre 68 % des hommes. L'âge représente une variable importante, les plus jeunes se sentant moins acceptés que leurs aînés.

L'impératif d'être mère reste important : 28 % des hommes et 20 % des femmes pensent qu'il est anormal pour une femme de ne pas vouloir d'enfant. Cette pression sociale d'être parent est moindre pour les hommes : seuls 20 %

¹ Woodward, Alison «Building Velvet Triangles: Gender and Informal Governance» in *Informal Governance and the European Union* edited by Simona Piattoni and Thomas Christiansen, London: Edward Elgar (2004) 76-93

² 28 % des femmes et 21 % des hommes.

des hommes et 14 % des femmes le pensent.

Le Baromètre de l'Émancipation a brièvement abordé le sujet de l'identité de genre. Afin d'approfondir la question, Amazone a organisé une rencontre en 2015 en collaboration avec Sophia et l'association **Genres Pluriels**. Avec comme thématique centrale l'activisme transféministe, les associations de la Maison Amazone ont eu l'occasion de créer des ponts entre les luttes. Genres Pluriels, invitée spéciale de l'événement, y a partagé sa remarquable expertise. En effet, cette organisation travaille activement à soutenir, rendre plus visible, améliorer les droits et lutter contre les discriminations envers les personnes transgenres, aux genres fluides et intersexués.

Une répartition des tâches ménagères toujours très stéréotypée

Les femmes réalisent toujours davantage de tâches ménagères que les hommes, surtout certaines : la lessive (92 % des femmes, 22 % des hommes), les repas (86 % contre 55 %), le soin des enfants (58 % contre 33 %), etc.

Les hommes s'occupent en revanche majoritairement du bricolage (81 % des hommes contre 22 % des femmes) et paient les factures (81 % contre 66 %).

Marleen Teugels déplore cette répartition, et indique qu'elle « ne provient pas du fait que

les femmes seraient nées avec le gène de la vaisselle ou de la cuisine. L'explication est ailleurs. Surtout dans l'image stéréotypée qu'imposent les médias et la publicité ».

Elle souligne l'importance d'un tel exercice : « *Cela permet d'avoir une idée des mentalités actuelles. Quand on comprend mieux, on peut agir* ». [...] *Mais il reste toutefois du chemin à parcourir. Au niveau du travail, mais aussi dans l'attribution des valeurs humaines. Par exemple, l'aventure est fort associée aux hommes et les soins aux femmes. [...] Cela démontre une intériorisation du système patriarcal ».*

Parmi les signalements liés au domaine du travail introduits à l'IEFH en 2015, près de 4 cas sur 10 sont liés à la grossesse et la maternité. Face à ce constat, s'imposait la nécessité d'agir. Aussi Amazone a-t-elle lancé la campagne #EnfantsAdmis, sur les discriminations au travail liées à la parentalité. Son slogan, clair et positif : « *Happy parents = happy employees = happy employers!* ».

La campagne #EnfantsAdmis : vers un environnement de travail davantage parent-friendly

Une campagne en plusieurs étapes

Les discriminations au travail liées à la parentalité sont les plus récurrentes en Belgique, sous la forme de discrimination des femmes lors d'entretiens d'embauche, de refus de congés parentaux, de retours de congés de maternité difficiles... Selon Marleen Teugels, « *les expériences négatives vécues quotidiennement par de nombreuses personnes montrent que la situation doit changer. [...] Avec cette campagne, nous souhaitons prouver que des améliorations sont possibles tout en envoyant un message clair : discriminer les parents sur leur lieu de travail est inacceptable et illégal !* »

Amazone a réalisé une campagne d'information et de sensibilisation, qui s'est déroulée en plusieurs phases. Tout d'abord, un appel à témoins : les employé.e.s ont apporté leurs témoignages positifs et négatifs liés à la parentalité sur le lieu de travail, et les employeur.se.s ont pu présenter leurs initiatives parent-friendly.

Ces témoignages ont alimenté des focus groupes, organisés avec les acteurs de terrain (employeur.se.s, syndicats et organisations du mouvement des femmes). L'objectif était de dégager des astuces pratiques pour les employeur.se.s et les employé.e.s.

Les résultats : une plateforme, un hashtag, une publication et un label

Le 2 juin 2016 a sonné le lancement de la campagne #EnfantsAdmis. Elle a débuté par une conférence de presse, en présence d'Isabelle Simonis, Ministre des Droits des femmes et de l'Égalité des chances pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, de Bianca Debaets, Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances, et de Liesbet Stevens, directrice-adjointe de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les trois institutions soutiennent cette campagne d'Amazone. Ont été lancés la plateforme **Enfantsadmis.org** et un hashtag **#EnfantsAdmis**, une publication rassemblant témoignages, informations pour les employeur.se.s et astuces pratiques. La publication vise à pallier le manque d'information et constitue une source d'inspiration pour les employé.e.s et employeur.se.s. Il reste possible d'apporter son témoignage sur le [site](#).

Le label #EnfantsAdmis a aussi été dévoilé. Il s'adresse aux organisations mettant en place des politiques parent-friendly. Elles peuvent signer une lettre d'intention par laquelle elles déclarent engager des candidat.e.s sur l'évaluation de leurs talents et compétences, sans tenir compte de leur (éventuelle) maternité ou envie d'enfants, soutenir les femmes enceintes, et chercher

des solutions avec les parents pour une combinaison harmonieuse entre vie professionnelle et familiale. De nombreuses organisations ont déjà manifesté leur soutien à la campagne : Accenture, BNP Paribas Fortis, Manpower Group, Conseil des Femmes Francophones de Belgique, etc. « Avec leurs exemples de bonnes pratiques, nous espérons que cette source d'inspiration incitera les employeur.se.s à leur emboîter le pas. », déclare Marleen Teugels.

Et maintenant ?

Après le succès du Baromètre de l'Émancipation de 2015, qui a bénéficié d'une couverture médiatique importante, Amazone envisage de réitérer l'exercice, en approfondissant de nouveaux sujets. Tant le baromètre que la campagne #EnfantsAdmis montrent que les actions et projets féministes gardent toute leur pertinence pour faire avancer l'égalité réelle, au travail et dans tous les domaines de notre société. Amazone continuera à œuvrer dans cet objectif avec les associations du mouvement des femmes, fidèle à sa devise : « Plus fort.e.s ensemble ».

En savoir plus:

- **Baromètre de l'Émancipation d'Amazone disponible sur www.amazone.be**
- **Site Internet de la campagne [#EnfantsAdmis](#)**
- **Suivez Amazone:**
sur Facebook([@amazone.vzw.asbl](#))
sur ([@amazone_be](#))

Les stéréotypes liés aux genres : vers moins d'inégalités ?

Shanti Duparque
Journaliste indépendante

De nos jours, les inégalités hommes/femmes sont toujours omniprésentes. Cela est dû notamment aux caractéristiques arbitraires fondées sur des idées préconçues que l'on attribue à un groupe de personnes en fonction de leur sexe.

La Belgique dispose de trois lois anti-discrimination. Votées le même jour, le 10 mai 2007, il y a la loi contre le racisme et la xénophobie, la loi visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi contre la discrimination fondée sur la race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe), le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la naissance, l'état civil, la fortune, la langue, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale.

Et pourtant dans la réalité toutes ces discriminations sont encore bien présentes, voire omniprésentes.

Discrimination entre les hommes et les femmes

Dès le plus jeune âge, les enfants sont conditionnés, dans leurs différents environnements,

par l'assignation à des rôles sociaux spécifiques liés au fait d'être fille ou garçon, homme ou femme. « *En fait, les stéréotypes sont liés à un ensemble de croyances collectivement partagées attribuant une caractéristique simplifiée et exagérée à un groupe d'individus. Ils sont donc véhiculés bien entendu par les médias, mais aussi à l'école, au travail, et bien évidemment au sein même de la famille. En effet, ces stéréotypes se reproduisent par les schémas familiaux connus, en se conformant au rôle attendu des femmes et des hommes dans la société, à une répartition inégale des tâches ménagères, etc.* », confie-t-on à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de Belgique. « *Il est important de rappeler que les stéréotypes de genre sont aussi bien intégrés par les hommes que par les femmes dans notre société. Et cette dernière étant particulièrement stéréotypée et sexiste, les inégalités des femmes et des hommes persistent* »

La principale cause : les stéréotypes liés aux genres

Prenons des exemples types de stéréotypes liés au genre : « *Les femmes sont moins douées que les hommes pour le métier de carrossier* ». Si une femme exerce cette profession, elle sera très probablement traitée de garçon manqué. Sans oublier que dans cet univers, elle devra faire face au machisme du sexe opposé. Un autre stéréotype lié au genre : « *Les hommes sont fait pour les postes hauts placés* ». Avec ce préjugé, le garçon qui ne réussit pas la grande carrière comme ses frères, par exemple, pourra être perçu comme un échec. Illustrons encore avec un autre exemple.

Dans les rôles sexuels que chacun doit remplir, il y a aussi de nombreux stéréotypes. Les garçons se soumettent au

diktat de la virilité associée à la force physique, la multiplication des expériences sexuelles et la non expression des sentiments. Les filles peuvent subir ces stéréotypes en adhérant soit à l'image de la femme objet séduisante (exercice périlleux car il y a toujours le risque de tomber dans la catégorie des «filles faciles»), soit à l'image de la «fille bien».

Souvent les jeunes, filles ou garçons, se sentent contraints pour être acceptés socialement, de se conformer à ces normes liées aux genres, même si au fond d'eux-mêmes ils sont en contradiction avec ces diktats ou en souffrent. La non-conformité à ces stéréotypes peut aboutir à du rejet de la part des pairs (par exemple, mépris des garçons efféminés ou exprimant des sentiments qualifiés de «bouffon» ou de «pédés»).

Dès que nous ne faisons pas partie de « la » case de ces stéréotypes liés au genre, cela peut donc avoir de graves conséquences.

Le monde du travail : les femmes n'ont pas encore leur place

Et, en Belgique, les inégalités hommes/femmes sont encore trop omniprésentes. « *Les femmes constituent près de la moitié de la population active en Belgique. Malgré une prise de conscience accrue de l'importance de l'égalité des sexes et de l'égalité de droit entre les hommes et les femmes, des*

inégalités concrètes subsistent et limitent les possibilités des femmes dans le monde du travail : accès au marché du travail, accès à certaines professions ou à certains secteurs, formation, inaccessibilité des fonctions plus importantes, conditions de travail, difficultés pour combiner vie professionnelle et vie familiale... », analyse l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.



Quelques chiffres illustrent ces constats

En 2015, 52 % des signalements adressés à l'Institut ont été introduits par des femmes, tandis que 35 % l'étaient par des hommes. Le nombre total de signalements a augmenté de 26,5 % par rapport à 2014, et de 43,3 % par

rapport à 2013. L'augmentation du nombre de notifications est principalement due à la quantité de demandes d'informations juridiques traitées par l'Institut en 2015 (+ 58,5 % par rapport à 2014).

« Le domaine du «travail» reste donc le domaine dans lequel le plus grand nombre de notifications est constaté, et une augmentation de l'ordre de 18 % est en outre observée par rapport à 2014. La plupart des signalements introduits

en 2015 concernaient des discriminations relatives au contexte professionnel, et environ 6 sur 10 provenaient de femmes. Et comme les années précédentes, près de 4 cas sur 10 concernaient la discrimination liée à la grossesse », explique-t-on à l'Institut.

Aujourd'hui, il est encore possible de changer les mentalités. Certains centres ou associations informent sur les droits en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ils sensibilisent aussi à la problématique des discriminations fondées sur le sexe et les inégalités. De plus, ces organismes encouragent les victimes à déposer plainte. Mais n'oublions pas que les services publics doivent aussi en faire une priorité. Car les changements de mentalité passent avant tout par l'éducation.

Les personnes transgenres restent encore trop souvent victimes de discrimination

Shanti Duparque
Journaliste Indépendante

La personne qui souhaite changer son sexe doit suivre un traitement hormonal et subir une stérilisation pour changer de sexe. Ces conditions pour « autoriser » à être transgenre est en contradiction avec les droits fondamentaux.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, entre janvier 1993 et juin 2015, 794 personnes ont officiellement changé de sexe en Belgique. En 2014, deux tiers de personnes transgenres ont changé d'homme vers femme, un tiers de femme vers homme. Mais ces personnes ne sont pas encore bien acceptées dans la société. « Les personnes transgenres sont particulièrement victimes de violences et discriminées en raison de leur changement de

genre, identité de genre ou expression de genre. », nous explique-t-on à l'Institut.

Encore une fois, le monde du travail est un endroit où ces personnes se sentent agressées. Une personne sur trois se dit déjà discriminée dans sa recherche d'emploi en Europe. Le chiffre s'élève à 53 % en Belgique, soit le pourcentage le plus élevé d'Europe.

En 2014, 13 % des notifications de personnes transgenres parvenues à l'Institut concernaient le travail. Dans l'emploi, par exemple, 15,6 % des personnes transgenres sont au chômage malgré un niveau de formation souvent élevé. Sur le lieu de travail, elles sont souvent victimes de harcèlement lié à leur statut transgenre. 54,1 % cachent même leur identité de genre au travail.

Discrimination pour les soins de santé

Mais cette discrimination se sent aussi dans les soins de santé.

60 % des personnes transgenres ont cherché une aide médicale ou psychologique liée à leurs problèmes d'identité de genre. 62,3 % des répondants ont déjà pensé à se suicider et 22 % ont tenté de se suicider.

Ces chiffres élevés montrent que l'assistance à l'attention des personnes transgenres n'est pas suffisante. Certains ont aussi rencontré des problèmes avec des compagnies d'assurances du domaine de la santé (assurances hospitalisation, assurances revenu garanti, etc.)

Vers la fin d'un traitement hormonal ?

Mais avec des lois contradictoires, il est difficile pour les personnes transgenres de se faire une place. Par exemple, la loi belge du 10 mai 2007 relative à la « transsexualité » est en contradiction avec les droits humains. Pour changer le sexe sur sa carte d'identité, la loi belge demande à la personne transgenre de remettre à la commune une déclaration d'un psychiatre et d'un chirurgien qui attestent notamment que l'intéressé a subi une réassignation sexuelle et qu'il n'est plus en mesure de concevoir des enfants. Autrement dit, les personnes transgenres qui souhaitent

changer officiellement de genre doivent être stérilisées. Cette loi porte donc atteinte à l'intégrité physique de la personne et à son droit d'être reconnue selon sa propre identité de genre.

Pour Amnesty International aussi, la stérilisation et l'évaluation psychiatrique constituent une violation des droits humains. A cause de tous ces préjugés, ces stéréotypes liés aux genres, ces lois qui bafouent les droits fondamentaux, ces personnes sont victimes de transphobie via les violences verbales, physiques mais aussi à travers des violences sociales.

Pour que les mentalités changent, il faut que les associations comme Genres pluriels continuent à se battre pour les personnes transgenres ou des événements comme la Gay Pride continuent aussi à avoir lieu. Mais le gouvernement doit aussi mettre en place un nouveau plan d'action interfédéral de lutte contre les violences et les discriminations à l'encontre de ces personnes.

Ceci dit, côté politique, il commence à y avoir un intérêt pour les personnes transgenres. Dernièrement, le ministre de la Justice Koen Geens (CD&V) a annoncé qu'il travaillait à des règles permettant de changer de sexe juridiquement sans nécessairement suivre un traitement hormonal, subir une stérilisation ou des opérations pour changer de sexe !

Et toi, t'es casé-e ?

Une campagne pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes homophobes et transphobes.

<http://www.ettoitescase.be/>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

igvm-iefh.belgium.be

Centre interfédéral pour l'égalité des chances

www.unia.be

De l'embauche à la pension : le parcours professionnel d'une femme en 2016

Claire-Marie Lievens
Conseillère juridique LDH

Louise a 25 ans. Elle a fini ses études de droit en juin 2015 avec distinction. Elle souhaite à présent entrer sur le marché du travail. Elle est ouverte à différents types de carrière et de toute façon, on le lui a promis-juré, « le droit mène à tout ». Et puis, elle est d'origine belge, ce qui devrait jouer en sa faveur...¹ Cependant, c'était sans compter les discriminations faites aux femmes en matière d'emploi en Belgique.

Louise, tout au long de sa recherche d'emploi, se verra évaluée notamment sous deux angles : celui de la disponibilité et celui des qualifications².

Concernant la disponibilité d'abord, il est question du risque (réel ou supposé) de maternité. Cela entre en ligne de compte même si la maternité perturbe moins l'activité professionnelle qu'auparavant; les femmes ayant moins d'enfants et étant plus diplômées à l'heure actuelle. De la maternité découlent les obstacles liés à la charge des enfants, celle-ci pesant toujours principalement sur les femmes. En conséquence, l'offre d'emploi qui leur est faite est celle de temps partiel et de carrières planes, de polyvalence horizontale plutôt que qualifiante, et de postes à moindres responsabilités.

Quant aux qualifications, on assiste à une non-valorisation des compétences dites

« féminines ». Les qualités féminines sont connues mais mal valorisées. Par exemple, dans les années '60, les femmes dans les usines étaient reconnues pour leur capacité à appliquer des gestes répétitifs et des deux mains à la fois³. Cependant, elles se trouvaient alors au bas de l'échelle des postes. C'est pareil à l'heure actuelle où de nombreuses femmes occupent des postes d'aide-ménagère, d'infirmière, de caissière, de gardienne d'enfants... On leur reconnaît des qualités en ces matières mais elles ne sont pas reconnues pour cela, étant donné que ces carrières-là ne permettent pas de grimper les échelons et de gagner correctement sa vie.

Rémunération et évolution de carrière...

En moyenne, les femmes de l'Union européenne perçoivent un salaire horaire inférieur d'environ 16 % à celui des hommes⁴. Bien que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ait globalement diminué au cours de la dernière décennie, il continue de se creuser dans certains pays.

Mais Louise est diplômée en droit, elle ne s'inquiète donc pas : avec un diplôme et son grade, il n'y a pas de raison qu'elle touche un salaire moins élevé que son mari. Cependant, cet écart salarial existe malgré le niveau de qualification généralement plus élevé des femmes. Ainsi, en 2012, 83 % en moyenne des jeunes femmes dans l'Union européenne étaient titulaires d'au moins un diplôme d'études secondaires, contre 77,6 % de leurs

¹ RTBF, « Une étude objective les discriminations à l'embauche », in <https://www.rtb.be/info/regions/detail-une-etude-objective-les-discriminations-a-l-embauche?id=8695113> publié le 2 janvier 2015, consulté le 6 juin 2016.

² S. DUBOT de Vie féminine, « ANALYSE – Le marché de l'emploi : une discrimination à l'embauche en soi », in http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/analyse_VF_-_discriminations_a_l_embauche.pdf, 21 mai 2008, consulté le 21 juin 2016.

³ M. MARUANI, « Travail et emploi des femmes », Ed. La Découverte, coll. Repères, Paris, 2003.

⁴ Enquête sur la structure des salaires (ESS) menée tous les quatre ans par Eurostat analysée par la Commission européenne en 2014, in http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_fr.pdf.

homologues masculins. Et les femmes représentaient 60 % des diplômés universitaires au sein de l'UE...

D'où vient cet écart salarial encore d'actualité en 2016 ?

Différents facteurs peuvent l'expliquer. La Commission européenne en énumère sept que l'on résume brièvement ci-dessous.

1° Une discrimination directe existe sur le marché du travail, même si cela demeure illégal⁵ : les femmes, aux mêmes postes que les hommes, gagnent simplement moins qu'eux⁶.

2° Les femmes et les hommes exercent généralement des emplois dans des secteurs différents. Et la majorité des femmes se trouvent dans des secteurs au niveau de salaire inférieur (notamment celui de la santé où elles occupent 80 % des postes). Ainsi, elles occupent la plupart des postes à temps partiel et à responsabilité limitée, et ce pour parvenir à combiner vie de famille et vie professionnelle.

3° L'évolution de carrière n'est pas la même si l'on est un homme ou une femme, que l'on appelle cela le « *plafond de verre* » ou le « *sol collant* », le résultat est le même : les femmes montent plus difficilement les échelons (pour des raisons familiales la plupart du temps).

4° Les qualités féminines sont souvent sous-évaluées : on les

considère comme innées et non pas acquises. Ainsi une caissière gagnera souvent moins qu'un homme travaillant dans l'entrepôt du même magasin.

5° On trouve très peu de femmes aux postes à responsabilités élevées et de direction. La proportion de femmes occupant un poste de PDG était de 2,8 % en 2013⁷.

6° Le rôle traditionnel joué par les hommes et les femmes influence les choix de vie, notamment dans les options du parcours éducatif. Très caricaturalement, les hommes suivront plus souvent des cours pour devenir ingénieurs alors que les femmes étudieront pour devenir institutrices. S'en suit bien sûr une moins bonne rémunération pour les femmes.

Enfin, l'écart salarial se creuse forcément à partir du moment où la femme porte en elle la vie. La maternité oblige à adapter son travail sur sa vie familiale. Pratiquement, la convention qui voudrait que la femme passe davantage de temps à s'occuper du ménage que l'homme a la dent dure. Cette tradition ne semble pas encore être passée de mode.

Louise qui rêvait de fonder une famille et de construire une carrière va donc devoir se battre pour avoir le droit d'établir cet équilibre. Et si des sacrifices doivent être consentis pour s'occuper des enfants en bas âge, statistiquement, c'est Louise, et non son conjoint, qui devra les faire...

La pension...

Les femmes touchent une pension inférieure à celle des hommes de 330 euros, et 2/3 d'entre elles reçoivent une somme qui se trouve sous le seuil de pauvreté⁸. Par conséquent, la garantie de revenu, qui complète ou remplace une pension trop basse ou inexistante (GRAPA), concerne 66 % de femmes.

Tant la pension que la GRAPA sont basées sur la carrière accomplie. Ainsi, l'écart salarial entre hommes et femmes a des conséquences au moment de la pension. Etant donné que la différence de pension homme/femme vient de l'écart salarial de la vie active, il faudrait donc corriger la position des femmes sur le marché du travail pour rendre le droit à la pension plus équitable.

Louise, arrivée à l'âge de la pension (67 ans, peut-être plus

⁵ Art. 4 de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006

⁶ Commission européenne – Justice, « Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne », in http://www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_fr.pdf, p. 5.

⁷ Base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision, in http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_fr.htm.

⁸ Vie féminine, « La précarité des femmes en chiffres », 24.04.2015, p. 5-6.

vu la politique actuelle), payera donc un lourd tribut pour avoir élevé ses enfants et fondé une famille. Pour avoir éduqué ceux qui feront le monde de demain, point de remerciement, aucune gratitude, voire une sanction : sa pension est moindre que celle de son conjoint qui a pu développer sa carrière comme il l'entendait.

Ainsi, tout au long de sa vie professionnelle, Louise n'aura de cesse de tenter de corriger un statut inférieur à celui de l'homme.

Très concrètement, comment

lutter ? D'abord, en rappelant à tous que la mixité est un levier de performance pour les entreprises et que l'on ne peut se passer de talents tant féminins que masculins. Ensuite, en s'attaquant aux causes de l'inégalité elles-mêmes : nous devons combattre systématiquement les stéréotypes concernant les rôles traditionnels imposés aux hommes et aux femmes et le choix des études qui en découle ; organiser un système effectif et payable de garde d'enfants de tous âges ; objectiver au maximum les procédures de recrutement ; demeurer à l'écoute des femmes pour les aider à trouver l'équilibre entre vie familiale et professionnelle ; agir au sein du couple lui-même pour permettre à la femme de construire sa carrière à l'égal de l'homme.

Et Simone de Beauvoir de conclure : « *N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.* »

A lire encore sur :

La RTBF : « *Les femmes restent moins bien payées que les hommes en Belgique* ».

http://www.rtbef.be/info/economie/detail_1-ecart-salarial-diminue-mais-le-temps-partiel-reste-un-piege-pour-les-femmes-etude?id=9339302

La Libre : « *L'égalité des femmes et des hommes ne progresse pas en Belgique* ».

<http://www.lalibre.be/actu/belgique/l-egalite-des-femmes-et-des-hommes-ne-progresse-pas-en-belgique-558c20bd3570c3a65a4903c6>

Vie Féminine : « *A travail égal, salaire égal* ».

<http://www.viefeminine.be/spip.php?article3415>

Filles et garçons : face à des inégalités de genre en milieu scolaire

Alexandra Adriaenssens & Audrey Heine

Direction de l'Égalité des Chances – Fédération Wallonie-Bruxelles

L'édition 2015 des indicateurs de l'enseignement, montre encore une fois des trajectoires scolaires différenciées chez les élèves selon leur sexe. Notamment, plus de réussite pour les filles et des choix de filières contrastés.

Ces indicateurs illustrent bien le paradoxe de la situation des filles. Alors qu'elles réussissent mieux que les garçons, elles restent, toutefois, peu nombreuses à s'orienter vers les formations les plus valorisées sur le marché du travail. Les processus de socialisation familiale et scolaire permettent d'expliquer ces parcours scolaires différenciés (pour une revue, voir Bouchard & Saint-Amant, 1993).

À ces constats quantitatifs, s'ajoutent une série de constats qualitatifs démontrant des pratiques pédagogiques différenciées en fonction du sexe des élèves. Ces postures sont souvent à l'avantage des garçons avec plus d'encouragements, plus de temps de parole, etc. Mais cela peut aussi être à leur désavantage pour leur futur: l'indiscipline des garçons est tolérée alors qu'elle est stigmatisée chez les filles.

Dans cet article, nous tenterons de répondre à deux questions :

1° Qu'est ce qui conduit aux

inégalités entre les filles et les garçons à l'école (les causes)?

2° Quelles sont les répercussions de ces inégalités sur les parcours scolaires des élèves (les conséquences) ?

Pour répondre à la première question, nous envisagerons les processus de socialisation des jeunes. Ces processus sont souvent normés (les filles sont éduquées de telle façon pour répondre aux normes sociales de la féminité et les garçons pour répondre à celles de la masculinité). Après avoir défini les normes de genre et les stéréotypes liés au sexe qui en découlent, nous décrirons comment ces mécanismes opèrent à l'école et affectent les pratiques pédagogiques. Pour répondre à la deuxième question, nous identifierons les mécanismes psychosociaux qui transforment les inégalités de traitement scolaire en inégalités de trajectoires : ségrégation horizontale au moment des choix d'études : femmes et hommes se répartissent de manière asymétrique dans beaucoup de domaines et ségrégation verticale (inégalités dans l'accès à la carrière professionnelle).

Les causes des inégalités de genre à l'école

Socialisation différenciée

Dès l'annonce du sexe de leur enfant, les parents ont des attentes sexo-spécifiques envers ceux-ci, ce qui influence leurs attitudes et comportements. Les processus de transmission/socialisation des parents à leurs enfants vont alors être imprégnés par ces attentes liées au sexe des enfants. La socialisation différenciée influencera le développement des enfants et façonnera leur identité sexuée et l'intégration des rôles traditionnellement liés aux hommes et aux femmes. Par exemple, les parents

¹ « 100 mots pour l'égalité ». Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission européenne, Direction Emploi & affaires sociales, 1998.

d'une petite fille s'attendent sans doute plus que ceux d'un petit garçon à ce que la petite soit sage et calme dans ses jeux et ses interactions avec autrui. Ces attentes peuvent aussi porter sur les attributs vestimentaires, la façon de parler, de manger, de jouer, etc. Ces attentes ne sont d'ailleurs pas véhiculées que par les parents. C'est toute la société, à travers les dessins animés, les livres pour enfants, les jouets, etc. qui prescrit à quoi doivent ressembler et comment doivent se comporter les petites filles et les petits garçons.

Sexe et genre

C'est à travers ces processus de socialisation différenciée que se fait l'apprentissage des rôles sociaux attribués à chaque sexe, ce qui nous renvoie au système de genre. Alors que le sexe renvoie aux seules différences biologiques, le genre renvoie aux différences sociales et culturelles. Ces différences entre les hommes et les femmes sont susceptibles de changer avec le temps et sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures¹. Selon les époques et les cultures, les valeurs et normes attachées au féminin et au masculin diffèrent et évoluent. L'acceptation et l'adhésion à ces normes et valeurs induisent des rapports sociaux spécifiques entre les femmes et les hommes. Reconnaître que ces normes et valeurs ne sont ni immuables ni innées, mais construites socialement, permet de prendre en compte la dimension de genre.

Le genre est également une catégorie d'analyse « *qui permet l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes (...). Elle permet de mettre en évidence les rapports de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes.* »²

Normes et stéréotypes de genre

Les attentes parentales et sociales sont intériorisées par les enfants et nombreux sont ceux et celles qui se réclament de l'un ou l'autre jouet, d'une couleur, d'une tenue de « leur » sexe. Dès le tout jeune âge, les enfants intègrent ce que la société attend d'eux, ils intériorisent les règles et les codes liés à leur sexe. Ces codes constituent des normes sociales qui régissent les manières d'agir. Ainsi, les normes de genre régissent la répartition des rôles entre les sexes c'est-à-dire ce qu'il est convenu de faire quand on est fille, femme et quand on est garçon, homme.

Les normes sociales sont étroitement liées aux stéréotypes de sexe. En fait, le système de normes de sexe se traduit par des stéréotypes de sexe. Les normes prescrivent les comportements à adopter et les stéréotypes décrivent (positivement ou non) les groupes sociaux. Ainsi on dira plus facilement des filles qu'elles sont travailleuses, douces, obéissantes et sages et des garçons qu'ils sont turbulents, dissipés, naturellement doués, etc. Ces croyances ont évidemment des répercussions sur les comportements : ceux des adultes mais aussi ceux des jeunes : il a été démontré que les cibles des stéréotypes ont tendance à se conformer au stéréotype.

Et à l'école ?

À l'école, aussi, les processus de socialisation sont genrés. En fait, l'école reproduit les mécanismes d'inégalités de genre existant dans l'ensemble de la société (Mosconi, 2009). La hiérarchisation des rapports entre les sexes se retrouvent donc aussi dans le cadre scolaire.

Sans qu'ils s'en rendent compte, les enseignant-e-s ne portent pas le même regard sur les filles et les garçons et cela influence leurs pratiques pédagogiques. Pour désigner l'effet inconscient des stéréotypes sur les comportements, les psychologues sociaux parlent de cognition sociale implicite (Pichevin, 1995).

² Référentiel pour les formatrices et les formateurs en genre et développement, Le Monde selon les femmes, CIEF genre, Réseau Genre en Action, 2010.

Pratiques pédagogiques différenciées

Ce mécanisme n'est pas sans effet sur le curriculum de formation des élèves. A cet égard, il a été démontré que les apprentissages, les contenus, les objectifs prescrits et « *ces choses qui s'acquièrent à l'école (savoirs, compétences, représentations, rôles, valeurs) sans jamais figurer dans les programmes officiels ou explicites* » (Forquin, 1985), différaient pour les filles et les garçons.

Pour ne citer que quelques exemples, des travaux ont mis en évidence des différences dans les interactions entre enseignant-e-s et élèves selon le sexe : les enseignant-e-s interagissent davantage avec les garçons, leur donnent plus la parole, leur apportent plus d'encouragements ; des différences au niveau des attentes et jugement sur la discipline : les filles sont davantage réprimandées que les garçons en cas d'écart de comportement.

Cela transmet l'idée que les garçons seraient en quelque sorte « autorisés » à moins bien se comporter et incite les filles, à travers la sanction, à adopter un comportement docile. Les filles sont également davantage complimentées, ce qui incite également les filles à être calmes, scolaires et dociles, mais cette fois-ci par la récompense. Il aussi été constaté des différences au niveau des pratiques d'évaluation : les bonnes copies

sont mieux évaluées si elles portent un nom de garçon et, au contraire, une mauvaise copie est moins bien notée si elle porte un nom de fille (ce qui s'expliquerait par l'idée reçue selon laquelle une fille aura fait ce qu'elle pouvait, alors que la mauvaise réussite d'un garçon est le fruit de la paresse et d'un manque d'investissement) (pour une revue, voir Mosconi, 2010).

Il y a donc bien un curriculum formel d'apprentissage correspondant au parcours d'enseignement prescrit caractérisé par une dimension égalitaire et un curriculum caché fortement inégalitaire. Ces différences opèrent tant dans les pratiques pédagogiques d'évaluation, de sanction, de transmission des savoirs (temps de parole, organisation spatiale de la classe) que dans les contenus pédagogiques (manuels scolaires).

Savoir scolaires masculins

Les pratiques pédagogiques différenciées opèrent sur fond de savoirs scolaires desquels les femmes sont absentes. Il est rare de trouver des exemples de femmes dans les programmes, les manuels et supports pédagogiques et ce quelque soit la matière étudiée. Mosconi (2009) parle à ce sujet de savoirs « masculinistes », c'est-à-dire qui « *n'envisagent que l'histoire ou la vie sociale des hommes mais encore doublent cette limitation d'une affirmation (il n'y a qu'eux qui comptent et leur point de vue)* ». Cette transmission des savoirs invisibilisant les femmes, ne permet donc pas aux filles de s'identifier à des modèles de réussite.

Les stéréotypes liés au sexe qui imprègnent l'univers scolaire et la transmission des savoirs a des conséquences négatives pour les filles – jugées moins compétentes que les garçons surtout dans les matières scientifiques et techniques -, mais aussi pour les garçons, jugés comme étant plus difficiles et indisciplinés et plus souvent sanctionnés. Ainsi, encore aujourd'hui, les filles s'orientent moins que les garçons dans les filières scientifiques. Quant aux garçons, les sanctions peuvent avoir comme conséquence de les enfermer dans une identité masculine stéréotypée, risquant de renforcer les comportements de transgression, les conduites sexistes, homophobes et violentes (Ayrat, 2011).

Les conséquences des inégalités de genre sur les parcours scolaires

Différents mécanismes psychosociaux permettent de saisir la relation entre les variables inégalités de genre et parcours scolaires. Ainsi, par exemple, le sentiment d'auto-

efficacité, l'effet pygmalion (performances conformes aux attentes) ou l'effet de la menace du stéréotype (performances affectées par la crainte d'être jugé sur base du stéréotype négatif attribué au groupe d'appartenance) permettent de saisir comment les inégalités influencent les parcours scolaires (Vouillot, 2010).

Le sentiment d'auto-efficacité

Le sentiment d'auto-efficacité constitue la croyance que possède un individu en sa capacité de produire ou non une tâche. C'est le fondement de la motivation. Ce sentiment de compétence – ou d'efficacité personnelle (Bandura, 2003) – pour des activités, des apprentissages donnés est très lié aux centres d'intérêt des élèves et, partant, influence fortement leurs choix d'orientation. Nous savons également que les sentiments de compétences sont différenciés selon le sexe : les filles se sentent plus compétentes pour les domaines de savoirs et d'activités étiquetés « féminins » et réciproquement pour les garçons. Ainsi le genre, en tant que système de normes de féminité/masculinité qui définissent les rôles de sexe – ce que les femmes et les hommes doivent être, comment elles-ils se comportent et doivent se comporter, ce qu'elles-ils doivent faire –, « pilote » de manière plus ou moins explicite ou inconsciente la question de l'orientation posée dans ses

différentes facettes politiques, pratiques et personnelles.

La menace du stéréotype

Pour tester l'effet de la menace du stéréotype chez les filles, des chercheur-e-s ont fait une expérience³. Des filles et garçons, entre 11 et 13 ans, devaient apprendre et reproduire de mémoire une figure géométrique complexe. L'exercice était présenté soit comme une épreuve de géométrie, soit comme une épreuve de dessin. Si l'épreuve est présentée comme une épreuve de géométrie, les filles ont de moins bons résultats que les garçons, si elle est présentée comme une épreuve de dessin, les filles obtiennent alors de meilleurs résultats que les garçons. Le simple fait de croire que le test présenté implique des compétences en mathématiques suffit à entraver la performance des filles. Ceci quel que soit leur niveau de performance dans ce domaine. L'explication est l'existence d'un stéréotype culturel lié à la non réussite des filles en mathématiques, et qui est intégré très tôt par les filles.

Ces différents mécanismes conduisent à des conduites d'auto-sélection et d'autocensure des filles et des garçons par rapport à certains choix d'orientation.

Alors que les débats sur les inégalités scolaires selon les origines battent leur plein, la question des inégalités de genre à l'école sont généralement moins relayées médiatiquement.

Et pourtant, les chiffres sont interpellants : filles et garçons présentent des parcours scolaires très différenciés. Contrairement à ce qu'on entend parfois, ces causes de ces parcours distincts ne doivent être trouvées ni dans la féminisation du métier d'enseignant-e-s (c'est un autre débat), ni dans des facteurs d'ordre biologiques ou naturels. Ces différences doivent bien être mises sur le compte des inégalités et des stéréotypes sexués qui imprègnent l'univers scolaire. Des pratiques pédagogiques aux savoirs enseignés, la socialisation des élèves est genrée dès la maternelle. Et cette situation n'est pas sans conséquence sur le futur de ces élèves. Les taux d'échec, les choix d'orientation stéréotypés, les effets sur l'estime de soi et le sentiment de compétence sont autant d'éléments qui vont affecter la définition d'un projet professionnel et la réussite socioprofessionnelle.

³ Travaux de Pascal Huguet, cités par « Mission égalité des chances filles et garçons », Grenoble 2013.

La personnification du fœtus : un pas en arrière pour le droit à l'avortement

Julie Papazoglou

Juriste, Chargée de missions, Cellule «Etude & Stratégie», Centre d'Action Laïque asbl

La « reconnaissance des enfants nés sans vie » est à nouveau à l'ordre du jour de la Commission Justice du Parlement fédéral. Plusieurs propositions de loi ont été déposées dans le but « d'humaniser le deuil » des couples confrontés à la perte d'une grossesse avant le 6e mois. Leur détresse ne peut nous laisser indifférents et doit faire l'objet d'une prise en charge adaptée. Oui, mais laquelle ?

Dans les faits, et compte-tenu de ce que nous savons des travaux en cours, le législateur a choisi de focaliser le débat sur le statut à donner au fœtus ou à l'embryon mort-né. Cela répond-il à son objectif initial? Cela tient-il compte des attentes et des choix de la majorité des personnes concernées comme des professionnels de la santé? Cette option ne risque-t-elle pas de remettre en cause, insidieusement, des acquis en matière de droit des femmes, comme celui-ci du droit à l'avortement ?

Depuis plusieurs années, des propositions de lois sont déposées au Parlement fédéral en vue de modifier le statut donné aux enfants nés sans vie dans un but d'humaniser le deuil qui frappe les femmes et leur famille lors d'une fausse-couche. Tant l'accord de gouvernement fédéral que la note d'orientation du ministre Koen Geens s'engagent à légiférer dans cette matière.

Pour rappel, actuellement, le

code civil et sa circulaire interprétative¹ stipulent que tout enfant né sans vie à partir de 26 semaines de grossesse (180 jours) est inscrit dans les registres de l'état civil. En effet, si l'enfant est décédé au moment de la constatation de sa naissance, un acte de déclaration d'enfant sans vie est dressé par l'officier de l'état civil, par le médecin ou l'accoucheuse et comporte les mentions suivantes :

- 1° le jour, l'heure et lieu de l'accouchement ainsi que le sexe de l'enfant;
- 2° l'année, le jour, le lieu de la naissance, le nom, les prénoms et le domicile de la mère et du père;
- 3° le nom, les prénoms et le domicile du déclarant;
- 4° les prénoms de l'enfant, si leur mention est demandée.

Cet acte est ensuite inscrit dans le registre des actes de décès de la commune du lieu de l'hôpital.

A contrario, le fœtus ou l'embryon né sans vie avant 180 jours n'est pas déclaré à la commune, et aucun document n'est donc délivré. Cependant, un accompagnement psycho-social est proposé dans certains hôpitaux ainsi que la conservation de traces de l'évènement dans le dossier médical (prise d'empreinte des mains et pieds, photos, etc). Depuis le milieu des années 2000, les couples peuvent également procéder à une incinération ou une inhumation du fœtus dans des parcelles d'étoiles réservées à cet effet dans les cimetières. Pour y avoir accès, la grossesse doit avoir duré au moins 15 semaines en Wallonie et à Bruxelles. En Flandre, cette limite était de 12 semaines mais elle a été abrogée en juin 2014, ce qui a pour conséquence qu'il y est théoriquement possible d'incinérer ou inhumer des

¹ Article 80 bis du code civil et sa circulaire du 10 juin 1999 concernant l'acte de déclaration d'enfant sans vie.

restes de fausse-couche à partir de... 1 jour de grossesse.

À l'analyse, les propositions de loi actuellement à l'examen en Commission Justice de la Chambre² ne nous semblent pas répondre à l'objectif louable qu'elles entendent défendre. La proposition du CD&V prévoit par exemple la délivrance d'un acte de naissance en lieu et place d'une déclaration d'enfant sans vie à un fœtus mort-né avant 6 mois de grossesse ou à un embryon, ici aussi sans seuil minimal de conception. Elle prévoit également l'octroi d'un nom de famille à celui-ci ainsi que d'un congé de « maternité » pour la femme. Cet amalgame constant entre l'embryon, le fœtus et l'enfant risque de mettre à mal d'autres droits fondamentaux, spécifiquement celui à l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

En effet, rappelons que les quatre éléments constitutifs de la personnalité juridique sont le nom et le prénom, l'enregistrement à l'état civil, le domicile et la nationalité³. Dès lors qu'on attribue un nom de famille et un acte de naissance à un embryon ou à un fœtus, le risque est donc bien réel de leur octroyer, in fine, un statut de personne. La conséquence prévisible serait dès lors une impossibilité de pratiquer des interruptions volontaires ou médicales de grossesse, voire de réaliser des recherches sur embryon sous peine d'assimiler ces actes à des homicides.

Le choix des mots

La délivrance d'un acte de naissance avec le prénom et le nom du fœtus pourrait également constituer un moyen de pression pour culpabiliser les femmes qui ont décidé de ne pas poursuivre une grossesse pour raison médicale par exemple. On en veut pour preuve le glissement sémantique présent dans toutes les propositions de loi où il est toujours question, quel que soit l'âge de la grossesse, d'« enfant mort-né » et non de fœtus ou d'embryon.

Ces propositions confondent également la prise en compte de paramètres d'ordre psychologique (« faciliter et humaniser le deuil ») avec des éléments liés à l'état civil et entravent de ce fait le libre choix des individus. En effet, imposer la délivrance d'un acte d'état civil entraîne de fait l'obligation pour les couples qui perdraient une grossesse à 15 semaines d'inhumer ou d'incinérer la dépouille. Cela nous semble constituer une intrusion dans leur vie privée. Il n'appartient en effet pas à la loi d'imposer la manière de faire son deuil.

Si la souffrance de ces couples doit être entendue, il importe de créer un cadre légal adéquat qui offre un accompagnement psycho-social de qualité dans tous les hôpitaux et qui garantit la liberté de choix en matière de deuil sans mettre en péril d'autres droits. La volonté de faciliter le deuil des parents serait mieux rencontrée dans le cadre de la généralisation des protocoles existants dans plusieurs hôpitaux universitaires ainsi par une valorisation du travail de ces équipes ou encore le remboursement INAMI de certains soins post-partum.

Pressions internationales

Le lien entre statut du fœtus et IVG est patent, notamment à l'échelon européen et mondial, où de multiples pressions sont exercées contre l'accès à l'IVG, contre le libre-choix à disposer de son corps et contre la liberté de la recherche scientifique.

En 2012, l'Europe a salutairement rejeté l'initiative « One of us » lancée par une association anti-avortement italienne soutenue par le pape qui avait recueilli près de 2 millions de signatures. Cette pétition revendiquait, entre autres, une protection de l'embryon dès la conception.

Dans de nombreux pays d'Europe, outre la Pologne, Malte, Chypre et l'Irlande qui interdisent ou restreignent

² Les dernières en date sont la proposition de l'Open VLD du 12 mars 2015 déposée par Mmes Carina Van Cauter et Sabien Lahaye-Battheu; la proposition du CDH du 24 octobre 2014 déposée par Mme Fonck et consort; la proposition du Spa du 20 janvier 2015, déposée par M. Peter Vanvelthoven et Mmes Karin Jiroflée et Maya Detiège; la proposition du CD&V du 10 septembre 2014 déposée par Mme Sonja Becq et M. Raf Terwingen et son amendement du 6 mai 2015.

³ Yves-Henri Leleu, « Droit des personnes et des familles », éd. Larcier, 2010.

encore drastiquement l'IVG, la mouvance anti-avortement gagne du terrain. En Italie, plus de 80 % des médecins refusent de pratiquer des IVG. En Espagne, le gouvernement Rajoy vient de supprimer l'accès à l'IVG pour les mineures sans l'accord de leur parent. En Allemagne, les groupes anti-avortement exercent de plus en plus de pression comme en Bavière où ils sont majoritaires. En Hongrie, le principe du droit à la vie dès la conception a été inscrit dans la Constitution entravant dans les faits toute possibilité d'avorter.

Aux États-Unis, malgré la décision « Roe contre Wade » légalisant l'avortement en 1973, de nombreuses restrictions au droit à l'avortement ont pris cours sous de multiples formes selon les États concernés : interdiction des méthodes médicales les plus courantes, allongement des délais d'attente imposés aux femmes, octroi de la personnalité juridique à un fœtus dès sa conception, réduction de la période autorisée pour une IVG, complications administratives visant les médecins pratiquant des avortements, exigence de plateaux chirurgicaux dignes de grands hôpitaux pour obliger les centres locaux à fermer leurs portes, pressions psychologiques de pseudo-centres d'avortement... La Cour suprême a fort heureusement rendu une décision majeure le 27 juin dernier, en réaffirmant le droit des femmes à avorter, mais dans de nombreux États américains, recourir à une IVG

reste malheureusement un parcours de combattantes.

Au vu de ce contexte international et à l'heure où l'avortement est encore considéré comme un « délit contre l'ordre des familles et la moralité publique » dans notre code pénal belge⁴, une vigilance de tous les instants doit être de mise afin de garantir ce droit des femmes à planifier leur vie ainsi qu'à disposer librement de leur corps.

Plus d'infos sur:

<http://www.laicite.be/page-libre/fin-prematuree-d-une-grossesse>

<http://www.femmesprevoyantes.be/outils-publication/etudes/Questions-ethiques/Pages/statut-du-foetus.aspx>

<http://www.laicite.be/page-libre/oui-a-l-humanisation-du-deil-non-a-la-personnification-du-foetus>

.....
⁴ Titre VII « Des crimes et délits contre l'ordre des familles et la moralité publique » et articles 350 à 352 du code pénal



La violence envers les femmes, est-elle prise au sérieux ?

Joelle Jablan
Avocate

La violence envers les femmes a plusieurs visages : de sa forme la plus visible, la violence physique ou sexuelle, elle existe de manière plus insidieuse, sous forme de violence psychologique. Mais la violence peut aussi être verbale, d'un accès ponctuel de colère au sexisme ordinaire qui touche quotidiennement les femmes. A cela s'ajoutent des types spécifiques de violence, telles que les mutilations génitales ou les mariages forcés.

Selon les Nations Unies, 35 % des femmes et filles sont exposées à une forme de violence physique et/ou sexuelle au cours de leur vie et 7 femmes sur 10 sont victimes d'abus dans certains pays¹. Tous les 25 novembre, la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, nous rappelle la réalité de ce triste fléau. L'attention médiatique est toutefois moindre le reste du temps. Que signifie ce silence ? Les victimes de violence sont-elles prises au sérieux ?

le harcèlement moral et sexuel, les mutilations génitales féminines et les mariages forcés. De manière non-exhaustive, se trouvent parmi les lois les plus marquantes la loi du 4 juillet 1989 condamnant le viol entre époux, la loi du 28 janvier 2003 visant à l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant victime d'actes de violence physique de son partenaire et la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

Depuis 2001, la Belgique adopte des Plans d'action nationaux (PAN) de lutte contre la violence à l'égard des femmes aux fins de coordonner l'ensemble des actions entreprises en la matière. Le nouveau plan d'action national 2015-2019 a pour objectif de prévenir et de lutter contre toutes les formes de violence basée sur le genre à l'égard des femmes et des hommes. Il s'inscrit pleinement dans la lignée de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)².

Un cadre de lutte national et international

Dès les années 80, la lutte contre les violences à l'égard des femmes a été inscrite à l'agenda politique belge par Miet Smets, Secrétaire d'État fédérale à l'Emancipation sociale. Depuis lors, de nombreux textes législatifs ont été adoptés condamnant le viol,

Cet engagement international va de pair avec une intensification des efforts au niveau national et la mise en œuvre de nouvelles mesures. Centré sur cinq formes de violence (violence entre partenaires, mutilations génitales féminines, mariages forcés, violences (dites) liées à l'honneur et violences sexuelles), le PAN 2015-2019 poursuit six objectifs dont la prévention de la violence, la protection et le soutien des victimes, l'enquête et la poursuite des auteurs de violence. Il y a beaucoup

¹ Voir Site Internet des Nations Unies, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes : <http://www.un.org/fr/events/ending-violenceday/>

² Convention d'Istanbul : entrée en vigueur depuis le 1er Août 2014 et ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016.

à attendre de ce nouveau PAN par la mise en œuvre de mesures concrètes au-delà de la simple bonne intention. Cette nécessité est mise en exergue par la réalité des chiffres.

La violence en chiffre

Selon Amnesty International, plus de 45 000 dossiers seraient enregistrés chaque année par les différents parquets. En 2010, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) estimait qu'en Belgique, une femme sur deux avait subi des violences au cours de sa vie d'adulte.

Les violences verbales (injures, critiques, mépris des actes et des paroles) sont de loin les plus nombreuses (39,2 %), suivies par les intimidations (22,7 %). Les violences sexuelles (attouchements ou rapports sexuels forcés/non désirés) sont rapportées dans 5,6 % des cas³. En comparaison avec ses voisins européens, la Belgique est loin d'être exemplaire. Une étude réalisée à l'échelle européenne par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2014 révèle que les performances de la Belgique en matière de lutte contre les violences basées sur le genre sont légèrement moins bonnes que la moyenne européenne. Outre les violences subies, la crainte d'être victime était prévalente chez les femmes belges interrogées. Ainsi, 53 % d'entre elles déclaraient éviter certains lieux ou situations

publiques de peur d'être agressées sexuellement ou physiquement, comparativement à 46 % des femmes à l'échelle européenne⁴.

Une répression efficace ?

Les données en matière de violence envers les femmes sont à relativiser en raison du faible taux de signalement aux autorités compétentes. Selon la FRA, seul un tiers des victimes de violences conjugales (33 %) et un quart des victimes de violences non conjugales (26 %) ont contacté la police ou une autre organisation, telle qu'un service d'aide aux victimes, à la suite de l'abus le plus grave qu'elles aient subi⁵. Ce faible taux de signalement serait la conséquence d'un sentiment de honte ou d'embarras suite à l'incident. En matière de violence verbale, L'IEFH observe que les femmes y sont facilement confrontées dans l'espace public, mais que cela ne laisse pas forcément un souvenir impérissable à long terme.

Il n'en demeure pas moins que lorsque ces violences sont rapportées, on peut légitimement s'interroger sur la politique du parquet à poursuivre ou non les auteurs de violence. Trop souvent, la réponse donnée semble être classement sans suite. Si l'on a pu saluer l'adoption de deux circulaires fédérales en avril 2006 relatives à la politique criminelle en matière de lutte contre la violence⁶, force est de constater que dans le climat actuel où la lutte contre le terrorisme fait l'objet de toutes les attentions, la violence conjugale passe au second plan. Le PAN 2015-2019 réaffirme toutefois la nécessité de reprendre les violences sexuelles et la violence intrafamiliale comme des phénomènes de criminalité prioritaires à combattre.

Une politique qui doit s'adapter à de nouvelles formes de violence

Avec le développement d'Internet et l'avènement des réseaux sociaux, de nouvelles formes de violence envers les femmes ont vu le jour : le cyber harcèlement et plus récemment la vengeance pornographique (ou *revenge porn*). Il s'agit d'un contenu sexuellement explicite qui est publiquement partagé en ligne sans le consentement de la personne concernée dans le but d'extorsion, de chantage et/ou d'humiliation, et ce en flagrante violation de la vie privée de la femme⁷. Les conséquences de ces violations peuvent être dramatiques, de la réprimande de l'entourage social, à la perte d'un emploi voire même le suicide. En outre, en généralisant l'image de la femme

³ IEFH, Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle, Bruxelles, 2010, p. 28

⁴ FRA, Violence against women : an EU-wide survey. Main results report, Luxembourg, 2014, pp. 147-148

⁵ Ibid. p. 55.

⁶ Circulaires fédérales, COL3 et COL4 entrées en vigueur le 3 avril 2006

⁷ Définition de l'Association for Progressive Communications (APC), N. Malhotra (2015), Good questions on technology-related violence, p. 6

comme objet sexuel, Internet sert incontestablement à normaliser et à accélérer l'exploitation sexuelle des femmes. Au-delà même de la pornographie, la déshumanisation des corps féminins, et plus largement des corps humains, peut être à la source de la traite des personnes.

La violence envers les femmes sur Internet est facilitée par le sentiment d'impunité de ses auteurs. Outre la possibilité d'user de pseudonymes pour ne pas divulguer leur véritable identité, ces derniers tirent profit d'un espace virtuel libre de toute ingérence dans lequel toutes les formes de violence sont possibles et où la misogynie est la norme. Ce sentiment d'impunité sur la toile est exacerbé par le faible taux de signalement par les victimes. En pratique les politiques nationales peinent à mettre en œuvre un véritable système de prévention et de répression. Un récent rapport de l'ONU note que malgré la forte augmentation du nombre de femmes qui subissent des violences en ligne, seulement 26 % des instances judiciaires dans les 86 pays considérés prennent des mesures adaptées⁸. Pour expliquer un tel laxisme, il semble que la peur d'une censure trop violente des

contenus en ligne soit omniprésente.

Une réponse partielle : lutter contre les causes de la violence

Aux fins d'endiguer le phénomène, la destruction des stéréotypes dans les écoles dès le plus jeune âge semble primordial. Le PAN 2015-2019 met l'accent sur l'éducation, sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il reste à espérer que les budgets nécessaires seront débloqués pour une mise en œuvre efficace de mesures concrètes aux fins que ces objectifs prometteurs ne restent pas lettre morte.

Pour en savoir plus :

Amnesty international: [Amnesty.org](http://www.amnesty.org)

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

igvm-iefh.belgium.be

Plan d'Action National de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019.

http://www.igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/pan_leaflet_fr_1_0.pdf

⁸ ONU, Lutter contre la violence en ligne à l'égard des femmes et des jeunes filles: Appel à une prise de conscience à l'échelle mondiale, 24 septembre 2015

Migrations et violences conjugales : entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul

Valentin Henkinbrant
Juriste ADDE asbl

Le 1er juillet 2016, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) est entrée en vigueur dans l'ordre juridique belge.

Ce texte prévoit notamment des dispositions spécifiques visant à protéger les femmes migrantes victimes de violences liées au genre. Il convient donc de s'interroger sur la conformité du cadre légal belge actuel en la matière. La convention prévoit également que sa mise en œuvre doit s'opérer dans le cadre de politiques globales, coordonnées et intégrées. Un ambitieux Plan d'Action Nationale (PAN) contre toutes les formes de violences liées au genre 2015-2019 a été établi dans ce cadre¹. S'il veut suivre les recommandations de ce dernier, le gouvernement devra cependant y mettre les moyens nécessaires.

La Belgique doit se donner les moyens de réaliser les objectifs de la Convention d'Istanbul

La Convention d'Istanbul renferme en effet des dispositions visant à accorder une attention spécifique aux catégories de femmes particulièrement vulnérables à la violence sexiste, comme ces femmes dont le droit de

séjour est lié à leur conjoint ou partenaire ou femmes demandeuses d'asile. Nous nous pencherons ici uniquement sur les mesures de protection prévues par la Convention en matière de migration familiale.

Les femmes venues en Belgique...

Dans le cadre d'un regroupement familial avec leur conjoint, ces femmes sont, en effet, particulièrement vulnérables du fait du déséquilibre relationnel qu'implique leur statut de séjour. Dans notre pays, à l'instar de nombreux pays européens, leur droit de séjour est en effet conditionné au maintien de la cohabitation avec le conjoint durant 5 ans. En cas de séparation endéans ce délai, leur titre de séjour peut en principe être retiré. La loi crée donc une situation de dépendance administrative entre partenaires qui peut se transformer dans certains cas en véritable instrument de domination. Les victimes, désespérées à l'idée de perdre leur statut en cas de séparation, étant parfois amenées à endurer des situations intolérables.

Pour éviter que des femmes soient contraintes de subir des situations d'abus et de violences durant plusieurs années, les auteurs de la Convention d'Istanbul ont voulu garantir que le risque de perdre le droit de séjour ne soit pas un obstacle pour les victimes désireuses de mettre un terme à une relation marquée par la violence.

L'article 59§1 de la Convention oblige dans ce cadre les États parties à prendre « *les mesures législatives ou autres nécessaires pour garantir que les victimes dont le statut de résident dépend de leur conjoint ou leur partenaire se voient accorder, sur demande, dans l'éventualité de la dissolution du mariage ou de la relation, en cas de situation particulièrement difficile, un permis de résidence*

¹ Plan d'Action Nationale de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019, coordonné par l'Institut pour l'égalité des hommes et de femmes.

² Les clauses sont prévues aux articles 11§2 et 42quater§4,4° de la Loi du 15/12/1980 sur les étrangers, issues elles-mêmes des directives européennes 2004/38/CE et 2003/86/CE

autonome, indépendamment de la durée du mariage ou de la relation ».

Le contenu et les conditions d'application

Depuis que la Belgique a soumis l'obtention du séjour définitif lié au regroupement familial à un délai probatoire, des « clauses de protection » en cas de violences domestiques ont été prévues par la loi.

Le contenu et les conditions d'application de celles-ci varient quelque peu selon que le regroupant est européen ou non². Elles interdisent notamment le retrait du séjour dans les cas de violence les plus graves (viol, lésions corporelles...). Par contre, dans les autres situations de violence, une marge d'appréciation assez large est laissée à l'Office des étrangers.

Dans les travaux préparatoires de la loi portant assentiment à la Convention, le gouvernement semble poser pour principe que les clauses existantes en droit belge sont déjà conformes au prescrit de celle-ci³.

Human Rights Watch, signalait pourtant dès 2012 que les dispositions prévues par la loi belge ne lui semblaient pas véritablement en accord avec la Convention. Cette organisation soulevait en effet que *«plutôt que de permettre aux victimes de violence conjugale de faire une demande indépendante de permis de résidence, elle leur permet simplement de conserver*

*les droits de résidence qui ont été accordés sur base de la relation avec le partenaire, même après que la relation a cessé d'exister. Cette approche comporte cependant certaines limites. Elle ne protège pas les migrantes qui fuient des violences lorsque leur demande de regroupement familial est encore en cours de traitement ni les femmes dont le conjoint violent a quitté le pays après qu'elles aient demandé de l'aide... »*⁴.

Une solution pour les victimes ?

Une intervention législative semble donc bel et bien nécessaire, notamment pour apporter une solution aux victimes qui ont été contraintes de quitter leur partenaire violent avant que le titre de séjour leur ait été délivré, situation qui se produit malheureusement fréquemment.

Par ailleurs, après des années d'application des clauses de protection belges, le constat est que les conditions de mise en œuvre tant juridique que pratique de celles-ci rendent le plus souvent la protection ineffective. Plusieurs obstacles à cette effectivité ont déjà été mis en exergue par le secteur associatif⁵. Ceux-ci tenaient notamment aux manques d'informations sur le mécanisme de protection dans le chef des migrantes, à la difficulté de réunir des éléments de preuve des violences subies, au pouvoir d'appréciation très large de l'Office des étrangers quant à l'évaluation de celles-ci, au manque de places de refuges, mais également de l'exigence de la preuve de moyens de subsistance dans le chef de la victime pour pouvoir maintenir son séjour.

Par ailleurs, ces clauses n'étaient appliquées que si la situation de violence à l'origine de la séparation avait été portée à la connaissance de l'administration avant la décision mettant fin au séjour sur base de la rupture de la cohabitation.

Des obstacles toujours d'actualité...

Des perspectives positives semblent s'ouvrir sur certains aspects avec la consécration du droit d'être entendu par les juridictions belges et l'adoption de l'ambitieux Plan d'Action National contre les violences liées au genre.

Au niveau procédural, bien que la pratique de l'Office des étrangers ne semble pas encore définitivement établie, il apparaît qu'elle se dirige néanmoins vers la faculté donnée

³ Projet de loi portant assentiment à la Convention, Doc.54 /1436/001, p.43.

⁴ Human Rights Watch, « La loi était contre moi » : accès des femmes migrantes à la protection contre la violence intrafamiliale en Belgique, 2012, p.3.

⁵ « Pour une protection effective des femmes victimes de violence, quel que soit leur statut de séjour », Hélène Deroubaix, stagiaire ADDE, étudiante FUSL, et Isabelle Doyen, directrice ADDE asbl., Newsletter ADDE, décembre 2012.

aux administrés d'être entendus avant de procéder au retrait du séjour⁶. Une systématisation de cette pratique constituerait une avancée certaine pour les femmes migrantes victimes de violences domestiques. Au moment où elles prennent la décision difficile de quitter le domicile familial, celles-ci ont en effet pour priorité principale de trouver une solution à la situation de précarité (recherche de protection, de logement, d'assistance médicale physique ou psychologique...) dans laquelle elles se trouvent soudainement plongées et font rarement jouer les clauses de protection au niveau de leur séjour, dont elles n'ont souvent même pas connaissance. Un rappel de leur droit par l'administration est donc une avancée décisive.

Le Plan d'Action National et ses mesures

Par ailleurs, le Plan d'Action National de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre recommande toute une série de mesures visant à renforcer l'effectivité des droits des femmes victimes de violences, notamment des femmes migrantes.

Il prévoit notamment l'organisation de campagnes visant à sensibiliser de manière spécifique les minorités ethnoculturelles sur la violence liée au genre (mariage forcé, violence entre partenaires...). Il recommande d'introduire dans les parcours d'accueil

pour primo-arrivants une formation sur la violence liée au genre et les services d'aide disponibles en la matière dans le but de mieux outiller les femmes migrantes. Il encourage également une information claire aux victimes par les services de police sur l'existence des clauses de protection. Ces mesures d'informations, si elles sont pleinement mises en œuvre, auront un impact certain sur l'exercice de leurs droits par les victimes qui, connaissant le cadre légal et les services de soutien mis en place, pourront les faire valoir de manière plus effective.

Le PAN insiste en outre pour la mise en place d'une offre d'aide globale, comprenant notamment une assistance juridique et la mise à disposition de places d'accueil suffisantes pour les femmes victimes de violences.

Le gouvernement se doit donc maintenant de mettre en œuvre ces recommandations pertinentes afin d'assurer un respect plein et entier des obligations découlant de la Convention d'Istanbul. Le climat d'austérité budgétaire actuel constitue cependant un frein certain à la réalisation des objectifs de protection fixés. Les coupures dans les budgets de la police, de la justice, de l'aide juridique et des services sociaux ne sont en effet pas des signaux positifs. Pourtant, si le gouvernement désire continuer à « *agir en faveur des droits humains, et de l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier* »⁷, comme il l'a déclaré à l'occasion de la ratification de la Convention, il faudra qu'il se décide à y mettre les moyens nécessaires.

.....
⁶ Voir notamment arrêt CCE, 164.419 du 18.03.2016 où l'on constate, dans une affaire où une séparation était intervenue suite à des violences, que l'Office des étrangers a donné à l'étranger la possibilité de fournir les éléments susceptibles de maintenir son droit de séjour avant de procéder au retrait.

.....
⁷ Voir les déclarations de Didier Reyniers dans « La Belgique ratifie une convention contre la violence basée sur le genre », <http://www.diplomatie.belgium.be>, 14 mars 2016.

Pour en savoir plus :

Convention d'Istanbul

www.coe.int/en/web/istanbul-convention



La loi peut-elle interdire le sexisme ?

Julie Petre

Département juridique LDH

Récemment, une maire française, Anne Hidalgo, a fait l'objet de remarques douteuses de la part d'un de ses collègues. En réaction, elle lui a écrit une lettre désapprouvant ce type de comportements et lui demandant de présenter ses excuses¹.

Sa réponse : « *Les Français en ont marre des disputes futiles entre leurs élus* ». Pourtant, la remarque n'avait rien d'accessoire puisqu'elle disait explicitement que des hommes politiques désiraient obtenir des relations sexuelles avec Anne Hidalgo et étaient jaloux de celui qui les aurait obtenues.

Quelle est la situation en Belgique ?

En Belgique, la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public² punit les comportements à caractère sexiste. Le sexisme est défini comme : « *Tout geste ou comportement verbal ou autre, qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer comme inférieure ou de la réduire essentiellement à sa dimension sexuelle, ce qui porte une atteinte grave à sa dignité* » (article 2). Cette loi a été adoptée en réaction à l'agitation provoquée par le

reportage de Sophie Peeters, « *Femme de la rue* », dans lequel elle met à jour toutes les remarques sexistes dont sont l'objet les femmes dans les rues de Bruxelles.

Cette loi de 2014 punit d'une peine d'un mois à un an d'emprisonnement et/ou de 500 à 1000 euros d'amende l'infraction de sexisme. La loi prévoit une marge d'appréciation laissée au juge car l'infraction de sexisme nécessite un certain degré de gravité. Il faut aussi que la personne ait été personnellement visée par l'acte à caractère sexiste. L'objectif de cette loi est de mettre un terme à la très large impunité qui existe par rapport à ce type de comportements. Même les actes les plus graves, déjà pénalisés, comme l'agression ou le viol, sont peu dénoncés et poursuivis. Cette loi tend donc à garantir une meilleure égalité des sexes en Belgique. Les termes sont généraux en ce que les comportements sexistes sont punis, quel que soit le genre de la personne dont ils proviennent. Cependant, cette infraction étant largement justifiée par la discrimination à l'égard des femmes, nous examinerons plus spécifiquement cette situation. Il faut préciser que cette loi ne concerne que l'appartenance à un genre et ne vise pas les personnes homosexuelles, lesbiennes ou transgenres.

Cette loi est-elle nécessaire ?

L'agence des droits fondamentaux a décidé de réaliser une enquête en 2012³ portant sur les violences faites aux femmes. 42 000 femmes appartenant à tous les milieux sociaux ont été interrogées parmi les pays membres de l'Union Européenne. Une partie de l'enquête s'intéressait spécifiquement aux cas de « harcèlement sexuel », c'est-

¹ « Je ne me tairai jamais : la lettre au vitriol d'Anne Hidalgo à un maire sexiste », Lesoir.be, mardi 14 juin 2016 : <http://www.lesoir.be/1238736/article/actualite/france/2016-06-14/je-ne-me-tairai-jamais-lettre-au-vitriol-d-anne-hidalgo-un-maire-sexiste>

² PASTEEL, M., « Une nouvelle loi depuis le 03 août 2014 : Anti-sexisme mode d'emploi », Etude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, sur initiative du ministère de l'égalité des chances, 2014 : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/79%20-%20Anti-sexisme%20mode%20emploi_FR.pdf

³ « Violence against women : an EU-wide survey, Main results », European Union Agency for Fundamental Rights, 2012 : http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

à-dire, tout geste déplacé, du baiser non désiré au SMS un peu trop engageant.

Les chiffres sont effarants puisque la moitié des femmes reconnaissent qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel depuis leur 15 ans et 21 % d'entre elles l'ont été dans les 12 derniers mois avant l'enquête. Les auteurs sont essentiellement des hommes (très peu d'exceptions) et dans 68 % des cas, des inconnus.

Les femmes les plus touchées par ce problème sont celles qui ont entre 18 et 39 ans et qui occupent des fonctions haut placées où les hommes sont généralement dominants (74 % de chances d'être victime de harcèlement sexuel pour une femme travaillant dans le « top management » contre 41 % pour une femme n'ayant jamais eu d'occupation rémunérée de sa vie). Bien sûr, il existe des situations exceptionnelles mais ces chiffres montrent que le problème est réel. Surtout, ils montrent que ce problème est lié à la question des genres (les victimes et les auteurs appartenant presque systématiquement à un genre déterminé).

Les conséquences de ce type de comportements sont lourdes aussi. 53 % des femmes interrogées reconnaissent éviter certains lieux ou certaines situations par peur d'être physiquement ou sexuellement agressées. Elles sont 31 % à ne pas ouvrir leur porte d'entrée si elles sont seules chez elles. Et la Belgique n'est pas en reste avec

60 % des femmes qui se disent victimes de harcèlement sexuel au moins une fois depuis leur 15 ans : c'est le 8ème « pire » pays européen. Une prise en charge de cette problématique est donc indispensable! Toutefois, la voie envisagée, à savoir la pénalisation de ces comportements, n'est peut-être pas la meilleure des solutions...

Analyse de la nouvelle législation belge

Plusieurs critiques peuvent être émises à l'encontre de la pénalisation des « comportements sexistes » et de la manière dont celle-ci a été organisée.

Tout d'abord, le type de comportements visés est sujet à interprétations. Ainsi⁴, a priori, dire qu'une femme a obtenu une « promotion canapé » est illégal mais la critiquer sur ses défauts ne l'est pas. Ce qui n'est pas inclus sont les blagues, la galanterie, les publicités ou les vidéos humoristiques. Par contre, les comportements ou les paroles tendant à considérer les femmes comme des objets en rue sont totalement interdits. Le juge devra donc se débrouiller pour décider si l'acte était une blague ou une forme de sexisme.

Ensuite, étonnamment par rapport à ce que son nom laisse entendre, le sexisme concerne une atteinte à la dignité personnelle et non pas une atteinte au « groupe » auquel la personne appartient. Ainsi, contrairement au racisme, une offense faite aux femmes en général mais qui ne blesse pas une femme en particulier, n'est pas répréhensible pénalement. Cette caractéristique peut rendre la mesure vide de sens puisque les infractions d'injures, de diffamation ou de calomnies existent déjà. Au pire, l'infraction de sexisme va être préférée aux injures, par exemple, parce qu'elle prévoit une sanction pénale plus forte et qu'en vertu de l'article 65 du Code pénal le juge doit appliquer la sanction la plus sévère lorsqu'un fait constitue plusieurs infractions.

En outre, la loi de 2014 ne concerne que le sexisme « affiché », c'est-à-dire explicite. Or, un sexisme « camouflé » se développe de plus en plus dans nos sociétés en raison de l'augmentation de la réprobation sociale de ce type de comportements. Par exemple, un patron qui refuserait une promotion non parce que la personne est une femme mais parce que « cela correspondrait mieux à son caractère ».

De plus, la loi de 2014 peut poser question au niveau de la liberté d'expression. Bien que celle-ci puisse être

⁴ « Anti-sexisme : Mode d'emploi », voir encadré.

limitée par la loi, comment placer une frontière entre le droit de chacun de s'exprimer et la protection de l'égalité des sexes ? D'autant plus que les comportements jugés répréhensibles ne sont pas clairement délimités par la loi.

Enfin, et c'est le plus important, la loi de 2014 semble avoir réglé le problème puisqu'elle met en place une incrimination des actes ou comportements sexistes. Mais c'est loin d'être le cas. Elle ne s'attaque pas au fond du problème qui est celui de modifier les mentalités et les comportements à d'autres niveaux.

Sur base de cette loi, une femme peut se plaindre parce qu'on lui a demandé «*c'est combien ?*» dans la rue. Par contre, elle continuera à voir des femmes aux courbes imaginaires en maillots de bain à tous les coins de rue... Même si elle est victime d'un comportement susceptible d'être puni, il faudra encore qu'elle parvienne à prouver au juge que ce comportement a vraiment eu lieu. Comment prouver qu'un inconnu nous a touché les fesses ? Et, quand bien même ces deux éléments seraient réunis, ce qui est plutôt improbable, et qu'une femme obtient réellement la condamnation d'une personne qui a adopté un comportement sexiste vis-à-vis d'elle, quel est l'intérêt pour elle et même pour l'auteur d'être envoyé en prison ?

Vers un rapprochement de l'égalité des sexes ?

La loi du 22 mai 2014 conduit donc à pénaliser les comportements les plus « choquants » mais risque de passer à côté des objectifs fixés par le législateur. Et, en outre, elle ne s'attaque pas au problème de fond lui-même. Il serait en effet préférable de postuler un changement des mentalités, qui pourrait plus sûrement mener à une diminution de ce type de comportements. Or, cela ne sera possible que via une large sensibilisation, dès le niveau scolaire comme le préconise Unia⁵.

En outre, certains secteurs sont aussi plus fortement touchés. Selon l'enquête de la FRA, de nombreux cas de harcèlement sexuel sont commis sur le lieu de travail (par un collègue, un patron ou même des clients). De même, plusieurs associations soulèvent la nécessité de former la police à ce type de problématique. Cet organisme, encore très majoritairement masculin, ne dispose pas des outils nécessaires pour soutenir une victime de « sexisme ».

Quant à l'utilité de l'infraction pénale de sexisme, il est possible que, malgré les critiques émises, elle mène à une meilleure protection des personnes. Cependant, celle-ci doit être accompagnée d'une sensibilisation plus générale. Il faut faire comprendre aux individus que « *être sifflée dans la rue, c'est pas agréable* » ou que « *si on porte une jupe, ce n'est pas forcément parce qu'on a envie d'être regardée* ».

Outre les atteintes à la dignité personnelle punies par la loi de 2014, il conviendrait de sérieusement combattre les croyances selon lesquelles chaque genre aurait un rôle prédéterminé, l'un des deux dominant l'autre, et ce peu importe qui véhicule ces croyances (car ce ne sont pas toujours les hommes qui les défendent). Il est inacceptable que cette situation mène la moitié de la population belge à se sentir insécurisée au sein de l'espace public et la pousse à adopter des comportements pour éviter les « situations à risque » qui ne devraient pas exister. Si une étape a peut-être été franchie, la route est encore longue...

⁵ DIERCKX, M., MOTMANS, J., MEIER, P., « Mesure d'attitudes en matière de sexisme, d'homophobie et de transphobie, Beyond the box », publié par l'Unia : http://unia.be/files/legacy/bb_synthese_fr.pdf

« Anti-sexisme mode d'emploi », Etude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, sur initiative du ministère de l'égalité des chances, 2014 :

http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/79%20-%20Anti-sexisme%20mode%20emploi_FR.pdf



Durant toute l'année 2016, la Ligue des droits de l'Homme se penche, à travers une série d'activités en Fédération Wallonie-Bruxelles, **sur les rapports entre l'identité, l'altérité et l'universalité des droits.**

Le pluralisme, pour ne pas être un concept creux, doit impérativement s'accompagner du respect d'une autre exigence démocratique : l'égalité. Or, cette alliance entre égalité et pluralisme est fragile. Et en **période de crise, la diversité est une source de méfiance, de crispations voire d'hostilité.**

Une des formes violentes que peuvent prendre ces tensions est celle de la discrimination. Dans un climat socio-économique tendu, la crise des migrants et les attentats de Paris et de Bruxelles ont accru les risques de voir les discours, pratiques et politiques discriminatoires se banaliser, voire se multiplier, spécialement à l'encontre

des populations d'origine étrangères et de confession musulmane.

L'inscription des droits fondamentaux dans un texte ne suffit pas à garantir ni leur respect ni leur universalité. L'inscription des droits économiques, sociaux et culturels et des principes d'égalité et de non-discrimination dans notre Constitution ne suffit pas non plus à empêcher les pratiques discriminatoires ni à réduire les inégalités socio-économiques. En ces temps difficiles, **il est urgent de réinventer l'égalité.**

Cette journée s'adresse à toute personne, militante ou simple citoyen, qui souhaite s'informer et débattre de ces questions majeures en démocratie que sont le vivre ensemble et la reconnaissance de l'Autre. Un « Autre » qui n'est peut-être pas si « Autre » que certains le suggèrent...

David Morelli,
Chargé de communication LDH

Du 14 au 16 octobre 2016

Maison du Livre & Centre Culturel Jacques Franck - 1060 Bruxelles

Inscription: *Par téléphone:* 02 209 62 80 – 0474 20 30 68 *Par courriel:* ldh@liguedh.be
En objet: Journée de réflexion - *Message:* vos nom, prénom, (organisation),
adresse courriel et statut (chômeur, membre LDH...)

Prix plein : 40 € **Chômeurs, seniors, étudiants : 15 €** **Membre de la LDH : gratuit**

Vous voulez devenir membre de la LDH (cotisation 25€/12,5€)

Paiement: Sur place ou sur le compte de la LDH avec mention «Journée de réflexion 14 10»

Compte IBAN : BE89 0000 0001 8285 ; **BIC :** BPOTBEB1

Organisateur : Ligue des droits de l'Homme asbl

Plus d'informations: www.liguedh.be – www.liguedh.be/72430

État des droits de l'Homme en Belgique

RAPPORT 2015 > 2016

Un dossier réalisé par la Ligue des droits de l'Homme

Ce huitième rapport de la Ligue des droits de l'Homme analyse l'actualité belge de l'année 2015 sous l'angle du respect des droits humains avec, comme fil conducteur, la thématique de l'altérité et de l'égalité des droits.

SOMMAIRE

L'altérité en temps de crise : réinventer l'égalité
Julie Ringelheim

La vie des Autres

L'aménagement raisonnable, figure galvaudée du droit de l'égalité
Isabelle Rorive

L'institutionnalisation du contrôle social
Sébastien Robeet

Catégories de chômeurs « MMPP » et « PMS » : reconnaissance d'une souffrance ou délitement de l'État social ?
Vanessa De Greef

Secret professionnel partagé en santé mentale : la déontologie de la confiance
Damien Dupuis

TTIP/CETA : de la démocratie à la gouvernance financière
David Morelli

Justice en mutation

Des réformes de la justice plus qu'inquiétantes
Leila Lahssaini et Ivo Flachet

Une lutte contre le terrorisme floue et incohérente
Manuel Lambert

Actions en justice : la situation paradoxale des enfants
Anne Catherine Rasson

Procès des Bomspotters : désobéir pour le bien commun
Geneviève Parfait

Atelier d'expression citoyenne en prison : briser le silence
Juliette Beghin

Protection des données : 3 victoires des droits humains
Franck Dumortier

L'Europe : les frontières de l'Autre
Crise migratoire : risques et opportunités
Jean-Charles Stevens

L'article 9ter : histoire du bon vin qui tourne au vinaigre
Sarah Ganty et Géraldine Ladrière

L'accueil déplorable des Mineurs Étrangers Non Accompagnés
Christelle Trifaux

Théo Francken : maillon zélé d'une politique migratoire hypocrite
Martin Lamand

Conclusions
2015 : les droits humains à la dérive
Alexis Deswaef

Chronologie
Helena Almeida et David Morelli

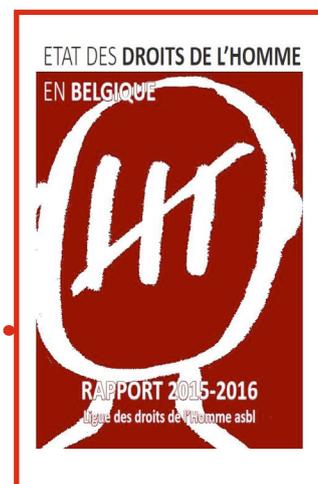
• **Réservez dès à présent votre exemplaire**

• Prix : 15 € (+ frais d'envoi)

• Infos et commandes :

• www.liguedh.be - 02 209 62 80 - ldh@liguedh.be

• (mention « EDH15 » en objet et coordonnées postales en corps de texte)



La Ligue dans votre quotidien

LA LDH SUR LE WEB 2.0

Vous souhaitez vous investir dans une section locale de la Ligue des droits de l'Homme ? La LDH est aussi près de chez vous ! Vous souhaitez mettre sur pied une section locale LDH ou une/des activités visant à soutenir notre association :

Contactez le secrétariat de la LDH au 02 209 62 80 - ldh@liguedh.be

Groupes Facebook :

«Ligue des droits de l'Homme» et «des droits qui craquent»

Suivre la LDH sur Twitter :

**@liguedh_be
#droitsquicraquent
#aufildelautre**

Suivez l'actualité de la LDH sur votre mobile et diffusez la.

Charleroi	Jacques PRIME		prime.jacques@brutele.be
La Louvière	Marie-Louise ORUBA	064/22 85 34	mloruba@hotmail.com
Namur	Henry BRASSEUR		h_brasseur@yahoo.fr
Verviers	Jeanine CHAINEUX Rue Michel Pire, 17 4821 Andrimont	0474/75 06 74	jeannine.chaineux@skynet.be
Mouscron	Véronique Ampe	0471/10 14 59	ampe908@gmail.com



Aidez-nous à défendre vos droits fondamentaux !

La Ligue des droits de l'Homme est une association indépendante. Elle ne peut survivre sans l'apport financier des citoyens qui souhaitent qu'elle continue son combat au quotidien pour la défense des droits fondamentaux en Belgique. Vous pouvez nous soutenir concrètement.

À partir de 65€
(52,50€ étudiants, chômeurs, minimexés, pensionnés), vous devenez **membre donateur**.
Vous recevez la carte de membre (réduction dans certains cinémas, théâtres...) et une déduction fiscale.

À partir de 25€
(12,5 € étudiants, chômeurs, minimexés, pensionnés), vous devenez **membre**.
Vous recevrez la carte de membre et profitez des avantages exclusifs membres réservés aux membres.

À partir de 40€, vous devenez **donateur** et profitez d'une déduction fiscale.

La Ligue des droits de l'Homme adhère au Code éthique de l'AERF. Vous avez un droit à l'information. Ceci implique que les donateurs, collaborateurs et employés sont informés au moins annuellement de l'utilisation des fonds récoltés. Le rapport d'activités et le bilan financier de la LDH pour l'année 2014 sont consultables sur www.liguedh.be



Ligue des droits de l'Homme asbl • Rue du Boulet 22 à 1000 Bruxelles

Tél. : 02 209 62 80 • Fax : 02 209 63 80 • Courriel : ldh@liguedh.be • Web : www.liguedh.be

Vous aussi, rejoignez notre mouvement !

Je souhaite devenir **membre donateur** et je verse (à partir de 65€/52,50€)

Je souhaite devenir **membre** et je verse (à partir de 25€/12,5€)

Je souhaite devenir **donateur** et je verse (déductible à partir de 40€)

sur le compte de la Ligue des droits de l'Homme : CP 000-0000182-85 / IBAN BE89 0000 0001 82 85 BIC BPOTBEB1

Facilitez-vous la vie : versez via un ordre permanent !

Pour ce faire, divisez votre montant par 12 et contactez votre organisme bancaire pour la procédure.

Je verse le montant via un ordre permanent



Vous pouvez également vous rendre sur **www.liguedh.be** et effectuer un paiement en ligne à l'aide de votre carte de crédit

Nom : Prénom :

Adresse :

Année de naissance : Profession :

Tél : Courriel :

Signature :