

**Rapport de fin de législature sur la politique menée
conformément aux objectifs de la quatrième
Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en
septembre 1995**

Octobre 2014 – décembre 2018

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION GENERALE	6
II. RAPPORT DU GOUVERNEMENT	7
Introduction	7
Partie I. Soutien à la mise en œuvre de la « loi <i>gender mainstreaming</i> » du 12 janvier 2007	8
1. Le gender mainstreaming dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014	8
2. Le plan fédéral gender mainstreaming	8
2.1. La rédaction de fiches thématiques par l'Institut	9
2.2. La consultation de la société civile	9
2.3. L'adoption du projet de plan fédéral gender mainstreaming par le Conseil des ministres. 9	
2.4. Le rapport intermédiaire au Parlement et le suivi semestriel auprès du Conseil des ministres.....	9
3. Les réunions interdépartementales	10
3.1. Les réunions du GIC.....	10
3.2. L'intervention de la Direction de l'Institut devant le Collège des présidents du 3 octobre 2017	10
4. Les formations au gender mainstreaming organisées par l'Institut.....	11
4.1. La formation des membres du GIC.....	11
4.2. Les formations à la demande	11
4.3. Les formations thématiques et au sein de réseaux existants	12
5. Le soutien ciblé de l'Institut	13
5.1. Le travail d'expertise concernant le genre et la fiscalité, la Justice, la pauvreté et l'agenda numérique	13
5.2. Les contacts bilatéraux.....	14
5.3. La participation de l'Institut à certains réseaux thématiques.....	14
5.4. Le site internet de l'Institut	15
6. Le gender budgeting et ses instruments	15
6.1. L'application de la circulaire gender budgeting	15
6.2. L'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides	15
6.3. L'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics.....	16
7. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et son thème 3, relatif à l'égalité des femmes et des hommes	16
7.1. Les rapports du Comité d'analyse d'impact (CAI) sur la réalisation des AIR.....	16
7.2. Les avis rendus par le Comité d'analyse d'impact (CAI).....	17
8. L'intégration de la dimension de genre dans les contrats d'administration.....	17

Partie II. Les mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* 18

Monsieur Charles Michel, Premier ministre.....	19
Monsieur Kris Peeters, Ministre de l'Emploi.....	21
Monsieur Kris Peeters, Ministre de l'Economie et des Consommateurs.....	31
Monsieur Pieter De Crem, Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur	37
Monsieur Alexander De Croo, Ministre de la Coopération au développement	45
Monsieur Philippe De Backer, Ministre de l'Agenda numérique et des Télécommunications.....	51
Monsieur Didier Reynders, Ministre des Affaires étrangères et européennes	53
Madame Sophie Wilmès, Ministre du Budget	57
Monsieur Koen Geens, Ministre de la Justice	60
Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique.....	67
Monsieur Daniel Bacquelaine, Ministre des Pensions	71
Monsieur Alexander De Croo, Ministre des Finances	74
Monsieur Denis Ducarme, Ministre de l'Intégration sociale.....	79
Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME.....	82
Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie.....	84
Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Environnement.....	86
Madame Marie Christine Marghem, Ministre du Développement durable	89
Monsieur Didier Reynders, Ministre de la Défense	91
Madame Sophie Wilmès, Ministre de la Fonction publique	98
Monsieur François Bellot, Ministre de la Mobilité	103
Monsieur Pieter De Crem, Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur	109
Monsieur Philippe De Backer, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale	112
Monsieur Kris Peeters, Ministre chargé de la Lutte contre la pauvreté	114
Madame Sophie Wilmès, Ministre chargée de la Politique scientifique	120
Monsieur Kris Peeters, Ministre chargé des Personnes handicapées.....	125
Monsieur Philippe De Backer, Ministre en charge de la Simplification administrative	128
Madame Maggie De Block, Ministre de l'Asile et la Migration	130

Partie III. Les mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007143

SPF Chancellerie du Premier Ministre.....	144
SPF Stratégie et Appui	146
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement	148
SPF Intérieur	152
SPF Finances	154

SPF Mobilité et Transports	158
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	161
SPF Sécurité sociale	167
SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement	169
SPF Justice	171
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie	174
Ministère de la Défense	178
SPP Intégration Sociale.....	180
Institut fédéral pour le développement durable (IFDD)	183
SPP Politique scientifique.....	185
Partie IV. Conclusions et recommandations	195
1. Le soutien et l'accompagnement de l'Institut, analyse et recommandations	195
1.1. Les formations	195
1.2. Les contacts bilatéraux.....	196
1.3. Les manuels	196
1.4. Les avis thématiques	197
1.5. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR).....	197
1.6. Le groupe interdépartemental de coordination (GIC)	198
1.7. Les rapports	198
2. La mise en œuvre de la Loi gender mainstreaming par les SPF, SPP et le Ministère de la Défense.....	199
3. La mise en œuvre des engagements politiques du Plan fédéral gender mainstreaming. Synthèse, analyse et recommandations.....	204
3.1. Synthèse	205
3.2. Autres actions menées par les membres du gouvernement	208
3.3. Analyse et recommandations.....	208
III. RAPPORT DU MINISTRE EN CHARGE DE L'EGALITE DES CHANCES SUR LA POLITIQUE MENE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995	213
1. Introduction.....	213
2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin.....	213
Objectif A. Femmes et pauvreté.....	213
Objectif D. Violence à l'égard des femmes	214
Objectif E. Femmes et conflits armés.....	219
Objectif F. Femmes et économie.....	220
Objectif G. Participation et prise de décisions	220
Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme	220

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes	221
Objectif K. Les femmes et l'environnement	221
3. Conclusions.....	222
IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGÉ DE LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENÉE CONFORMÉMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE À PÉKIN EN SEPTEMBRE 1995 (OCTOBRE 2014- JUIN 2019).....	223
1. Introduction et contexte	223
1.1. Cadre juridique	223
1.2. Note stratégique « Le genre dans la coopération belge au développement »	223
2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin.....	224
Objectif A. Femmes et pauvreté.....	224
Objectif B. Femmes et enseignement	225
Objectif C. Femmes et santé	227
Objectif D. Violence à l'égard des femmes	229
Objectif E. Femmes et conflits armés.....	231
Objectif F. Femmes et économie.....	231
Objectif G. Participation et prise de décisions	233
Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme	235
Objectif I. Droits fondamentaux des femmes	236
Objectif J. Femmes et média	237
Objectif K. Femmes et environnement	238
Objectif L. Petites filles	239
She Decides	240
Obstacles rencontrés	241
Conclusions	242
V. ANNEXES	243
Annexe 1 - La « loi <i>gender mainstreaming</i> » du 12 janvier 2007	243
Annexe 2 - L'arrêté royal du 26 janvier 2010	246
Annexe 3 - Le Plan fédéral <i>gender mainstreaming</i>	250
Annexe 4 - La circulaire <i>gender budgeting</i>	259
Annexe 5 - L'évaluation <i>gender budgeting</i> du budget 2017	264

I. INTRODUCTION GENERALE

En 1995, l'ONU a adopté un programme d'action lors de la Conférence mondiale des femmes de Pékin. Ce programme présente douze domaines d'action, déclinés en objectifs et en recommandations concrètes en matière d'égalité hommes-femmes. La plupart de ces domaines concernent en tout ou en partie des compétences fédérales : la pauvreté, la santé, la violence, les conflits armés, l'économie, la prise de décision, les mécanismes institutionnels, les droits fondamentaux, l'environnement.

La principale innovation de cet engagement international est la mise en avant du *gender mainstreaming* en tant qu'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. Cette intégration se fonde sur l'importance accordée dans le cadre des différents domaines d'action :

- aux situations et aux besoins spécifiques des femmes ;
- à l'accès des femmes aux ressources ;
- à leur exercice des droits fondamentaux ;
- et *in fine* à la prise en compte de ces éléments dans la définition de toutes les politiques publiques.

En 2007, le Parlement a adopté la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des objectifs de Pékin et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales¹. Cette loi qui a pour objectif la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral, charge le Gouvernement de « *veiller à la mise en œuvre des objectifs de Pékin et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesure et actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter et de corriger d'éventuelles inégalités entre femmes et hommes.* »

Cette loi prévoit également que le Gouvernement transmette un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence Mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Conformément à l'article 5 de la loi, le présent rapport est composé :

- d'un rapport du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 ;
- d'un rapport du Ministre en charge de l'Égalité des chances concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 ;
- d'un rapport du Ministre de la Coopération au développement concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

¹ Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007). Voir annexe 1.

II. RAPPORT DU GOUVERNEMENT

Introduction

Le *gender mainstreaming* est une approche qui vise à renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans la société en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques, c'est-à-dire en faisant en sorte que les politiques publiques soient établies en tenant compte des différences qui existent entre la situation respective des hommes et des femmes et en fonction de leur impact potentiel sur l'égalité entre hommes et femmes. Cette approche transversale (concerne tous les domaines), préventive (vise à éviter les inégalités) et structurelle (permanente), est basée sur la connaissance de la situation des personnes concernées par les politiques publiques et sur l'évaluation (*ex ante* et *ex post*) des effets des politiques publiques. Elle contribue donc à en renforcer l'efficacité et l'efficience et s'inscrit dans une optique de renforcement de la bonne gouvernance.

La loi du 12 janvier 2007 qui vise la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral est fondée sur la durée d'une législature. Un plan fédéral *gender mainstreaming* dans le cadre duquel les membres du gouvernement se sont engagés à prioritairement intégrer la dimension de genre dans 75 politiques et à veiller à la mise en œuvre des différentes dispositions de la loi, a été adopté par le Conseil des ministres au mois de juillet 2015.

Cette loi contient une série de dispositions qui ont pour objectif de stimuler l'intégration structurelle de la dimension de genre au niveau politique et administratif. Ces dispositions vont de l'intégration de la dimension de genre dans les documents stratégiques comme les notes de politique générale ou les plans de management, à cette intégration dans les procédures liées aux marchés publics et aux subsides, en passant par la mise en œuvre du *gender budgeting* et la réalisation d'analyses d'impact des projets de réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes, dit '*test gender*'.

Le présent rapport s'organise en quatre parties :

1. Soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.
2. Mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming*.
3. Mesures prises par les différents SPF et SPP et le ministère de la Défense dans le cadre de la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.
4. Conclusions.

Il couvre la période qui s'étend d'octobre 2014 (mise en place du gouvernement) à décembre 2018 pour les administrations et de juillet 2015 (adoption du plan fédéral *gender mainstreaming*) à décembre 2018 pour les membres du gouvernement.

Partie I. Soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

L'article 7 de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007² charge l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut) d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral.

L'article 6 de cette loi et l'arrêté royal du 26 janvier 2010³ prévoient l'établissement d'un groupe interdépartemental de coordination (GIC) composé de membres de la cellule stratégique de chaque membre du Gouvernement et de fonctionnaires de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation. Ce groupe est présidé par un membre de la direction de l'Institut, qui en assure le secrétariat.

Le GIC a notamment pour missions de :

- rédiger un projet de plan fédéral ayant pour but d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;
- préparer et de coordonner les rapports intermédiaire et de fin de législature, prévus par la Loi *gender mainstreaming* du 12 janvier 2007 ;
- établir un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral transmis au membre du gouvernement en charge de l'Égalité des chances.

1. Le *gender mainstreaming* dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014

L'accord de gouvernement du 9 octobre 2014, stipule que « *Le gouvernement œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale ne crée ou ne renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming).* » L'accord précise également que : « *Une attention particulière sera accordée aux différences qui existent entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes socioéconomiques.* »

2. Le plan fédéral *gender mainstreaming*

Au cours de la législature précédente (2012-2014), chaque membre du gouvernement a été invité à choisir deux politiques relevant de ses compétences pour les faire figurer dans le plan fédéral *gender mainstreaming*. Suite à l'explication de l'approche *gender mainstreaming* par l'Institut, le choix des politiques s'était fait librement, ce qui avait notamment débouché sur le choix de politiques axées sur le fonctionnement interne des départements et sur le choix de politiques spécifiques d'égalité

² Voir annexe 1.

³ Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 8 février 2010.

hommes-femmes. Lors de la législature actuelle, l'Institut a proposé de mieux encadrer le choix des politiques figurant dans le plan.

2.1. La rédaction de fiches thématiques par l'Institut

Pour faciliter et encadrer le choix des politiques du plan, l'Institut a établi une fiche pour les différentes compétences exercées par les membres du gouvernement.

Ces fiches, établies suite à un *screening* de l'ensemble des exposés d'orientation politique des membres du gouvernement, étaient composées de quatre parties :

1. Une courte introduction.
2. La mise en évidence de quelques chiffres relatifs aux différences qui existent entre hommes et femmes dans le domaine de compétence du membre du gouvernement ou dans les domaines liés à cette compétence.
3. Les politiques dans le cadre desquelles les hommes et les femmes sont dans des situations différentes et qui étaient donc susceptibles de figurer dans le plan fédéral gender mainstreaming en tant que politique devant intégrer la dimension de genre.
4. Les politiques qui pouvaient a priori être considérées comme favorables à l'égalité hommes-femmes et qui ne devaient donc pas faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre.

Au total, 26 fiches ont donc été établies et diffusées par l'Institut à l'ensemble des membres du GIC à la fin du mois de mai 2015. Le choix des politiques figurant dans le plan devait donc en principe se faire parmi les politiques mentionnées dans les fiches.

2.2. La consultation de la société civile

La société civile a été consultée dans le cadre de l'adoption du plan fédéral gender mainstreaming. Il a plus particulièrement été demandé aux principales organisations actives dans le domaine de l'égalité hommes-femmes de mentionner les politiques gouvernementales devant selon elles figurer dans le plan. Les documents transmis par les organisations de la société civile suite à cette sollicitation ont été envoyés aux membres du GIC en complément des fiches thématiques établies par l'Institut.

2.3. L'adoption du projet de plan fédéral gender mainstreaming par le Conseil des ministres

Sur base des réponses reçues de la part des membres du GIC représentant les membres du gouvernement, un projet de plan a été établi par l'Institut et approuvé par le GIC. Il a ensuite été soumis pour adoption au Conseil des ministres du 10 juillet 2015.

Le plan fédéral adopté couvre l'ensemble de la législature. Il comprend une première partie relative à l'engagement des membres du gouvernement vis-à-vis de la mise en œuvre du gender mainstreaming et de la loi du 12 janvier 2007 (développer ou améliorer la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre, mettre en œuvre le gender budgeting conformément à la circulaire du 29 avril 2010, intégrer la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique,...) et une seconde partie relative aux différentes politiques gouvernementales (75) qui feront prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre au cours de la législature.

2.4. Le rapport intermédiaire au Parlement et le suivi semestriel auprès du Conseil des ministres

Comme prévu par l'article 5 de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007, le gouvernement a transmis un rapport intermédiaire au Parlement. Ce rapport intermédiaire décrivait les progrès accomplis entre le mois d'octobre 2014 et le mois de décembre 2016 en matière de gender

mainstreaming. Comme le présent rapport, il était établi sur base de fiches politiques relatives aux différentes compétences exercées au niveau fédéral et sur base de fiches administratives pour les SPF, SPP et le Ministère de la Défense. Il était accompagné d'un rapport sur la politique de coopération au développement et d'un rapport sur la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit qu'un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan soit transmis au membre du gouvernement en charge de l'Égalité des chances. Dans sa note du 26 mars 2015, le Conseil des ministres a explicitement demandé à être tenu informé de la mise en œuvre du dossier gender mainstreaming.

L'Institut a établi et diffusé des fiches de rapportage pour chacune des compétences exercées par les membres du gouvernement. Ces fiches comportaient principalement des questions relatives aux personnes responsables des politiques mentionnées dans le plan, à la forme prise par ces politiques et aux actions menées pour intégrer la dimension de genre dans ces politiques.

Quatre rapports de suivi couvrant respectivement le second semestre 2015, le premier semestre 2016, l'année 2017 et le premier semestre 2018 ont été établis sur base des informations récoltées via les fiches de rapportage. Ce rapportage joue un rôle d'information et de stimulation des parties prenantes vis-à-vis du plan fédéral et du gender mainstreaming en général.

3. Les réunions interdépartementales

3.1. Les réunions du GIC

Au cours de la législature, neuf réunions du GIC ont eu lieu. Ces réunions ont d'abord été l'occasion pour le membre du Gouvernement en charge de l'Égalité des chances ou ses représentants-tes de souligner l'importance d'avancer dans la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral et d'encourager leurs collègues à s'engager dans cette démarche. Les réunions du GIC ont ensuite permis de préparer l'établissement et l'adoption du Plan fédéral gender mainstreaming. Elles ont également constitué un lieu d'échange de bonnes pratiques destiné à stimuler le développement du gender mainstreaming. Plusieurs représentants-tes administratifs-ives et politiques sont ainsi venus présenter les progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre du plan et des différentes dispositions de la loi du 12 janvier 2007. Enfin, pour l'Institut, ces réunions ont été un important canal de communication pour informer les coordinateurs-trices, pour présenter les instruments de soutien et pour organiser le travail de rapportage au Parlement ou au Conseil des ministres.

3.2. L'intervention de la Direction de l'Institut devant le Collège des présidents du 3 octobre 2017

La Direction de l'Institut est intervenue devant le Collège des présidents le mardi 3 octobre 2017. Suite au dépôt du rapport intermédiaire du gouvernement au Parlement, son objectif était de présenter les principales conclusions du rapport et d'insister sur le rôle central des administrations dans la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral.

Après un rappel du contexte général, la Direction a souligné le fait que malgré des progrès dans le cadre de certaines politiques, l'Institut constatait un certain manque d'investissement concernant la mise en œuvre effective du gender mainstreaming. Elle a rappelé que le rôle des administrations dans la mise en œuvre du gender mainstreaming consistait principalement à produire et utiliser des statistiques ventilées par sexe, soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, en se focalisant sur les politiques du Plan fédéral gender mainstreaming et sur la réalisation

des AIR (Analyse d'impact de la réglementation) et mettre en œuvre le gender budgeting (budget annuel, marchés publics et subsides).

Elle a aussi attiré l'attention des président-e-s sur l'importance de la fonction de coordinateurs-trices et sur les services des SPF et SPP les plus directement impliqués dans la mise en œuvre du gender mainstreaming (services impliqués dans l'établissement des politiques publiques, services qui produisent des statistiques relatives aux citoyens, services d'études/recherches, services budgétaires en lien avec les gestionnaires de projets (gender budgeting).

4. Les formations au gender mainstreaming organisées par l'Institut

Au cours de la législature, l'Institut a organisé trois types de formation : les formations des membres du GIC, les formations au sein des administrations et des cellules stratégiques et les formations thématiques ou liées à un réseau thématique existant. Au total près de 500 personnes ont suivi une formation relative au gender mainstreaming au cours de la législature.

Les formations des membres du GIC et les formations données au sein des cellules stratégiques et des administrations ont été données par deux consultantes de l'asbl CESEP. Elles ont également donné les formations thématiques intitulées '*Vos communications sont-elles stéréotypées et/ou sexistes ? Pour une communication sensible au genre*' (voir point 4.3.).

4.1. La formation des membres du GIC

En exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 qui prévoit d'assurer un certain niveau de qualifications minimales des membres du GIC, l'article 3 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement du groupe interdépartemental de coordination confié à l'Institut la mission d'organiser une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du groupe.

Les principaux objectifs de la formation consistaient à ce que les membres du GIC :

- développent une sensibilité à la thématique de l'égalité hommes-femmes ainsi qu'à ses enjeux et qu'ils maîtrisent les concepts qui la sous-tendent ;
- cernent et comprennent l'approche gender mainstreaming ;
- soient capables d'intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques qui relèvent de leur compétence ;
- soient capables de participer activement à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de la loi du 12 janvier 2007 et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 qui les concernent directement ou indirectement.

Deux formats de formation ont été proposés aux membres du GIC : une formation synthétique d'un jour et une version plus approfondie de deux jours. L'organisation d'une formation d'un seul jour visait à augmenter le nombre de participants à la formation. Dans le cadre de la formation de deux jours, la première journée était consacrée aux aspects théoriques et conceptuels de l'égalité hommes-femmes et du gender mainstreaming, alors que la seconde journée était orientée vers des exercices pratiques d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. Ces deux aspects de la formation étaient répartis entre matin et après-midi dans le cadre de la formation d'une journée.

4.2. Les formations à la demande

Parallèlement à la formation des membres du GIC, l'Institut a également proposé de financer et d'organiser des formations au sein des départements qui le souhaitent. D'une durée d'une journée ou d'une demi-journée, le contenu de ces formations était centré sur le domaine de compétence du

département concerné. Au cours de la législature, des formations de ce type ont été organisées au sein :

- du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale,
- du SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement,
- du SPP Politique scientifique,
- du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement,
- de l'Institut fédéral pour le Développement durable,
- du SPF Sécurité sociale et
- du SPF Mobilité.

Au cours de la législature, des formations courtes (2h30) au gender mainstreaming ont été organisées au sein des cellules stratégiques fédérales suivantes :

- La cellule stratégique du Premier Ministre.
- La cellule stratégique du Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs.
- La cellule stratégique du Ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste.
- La cellule stratégique du Ministre de la Justice.
- La cellule stratégique du Ministre des Finances.
- La cellule stratégique de la Ministre des Affaires sociales et de la santé publique.
- La cellule stratégique de la Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable.
- La cellule stratégique du Ministre de la Mobilité.
- La cellule stratégique de la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Egalité des chances, aux Personnes handicapées, à la Lutte contre la fraude fiscale, et à la Politique scientifique.
- La cellule stratégique du Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, chargé de la Simplification administrative.

4.3. Les formations thématiques et au sein de réseaux existants

Suite à des demandes exprimées par certains membres du GIC concernant l'organisation de formations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans certains domaines comme la communication, l'Institut a décidé d'organiser plusieurs formations thématiques.

a. La formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides

L'Institut a organisé une formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides, prévue à l'article 3, 3° de la Loi gender mainstreaming. Cette formation qui a eu au mois d'octobre 2018 était basée sur le manuel et la *checklist* établis par l'Institut à ce sujet (cf. point 6.2.). Elle proposait de nombreux exemples et comprenait également un exercice pratique.

b. La formation 'Vos communications sont-elles stéréotypées et/ou sexistes ? Pour une communication sensible au genre'

L'Institut a organisé une formation relative au genre et à la communication qui avait pour objectif de renforcer la prise en compte des éventuelles différences de situation entre hommes et femmes, et d'éviter l'utilisation et la diffusion de stéréotypes de genre dans la communication des services fédéraux. Cette formation qui se voulait concrète et participative a notamment permis de mettre en évidence de nombreux exemples de bonnes et de mauvaises pratiques issues d'administrations publiques. Une session de cette formation a été organisée fin novembre 2017. Vu le nombre élevé de demandes, d'autres sessions ont été organisées en décembre 2017 et en février 2018.

c. Formation relative au gender budgeting

A la fin du mois de mars 2018, suite à l'évaluation par l'Institut de l'application du gender budgeting dans le cadre du budget 2017, l'Institut a organisé une formation portant spécifiquement sur le gender budgeting. Cette formation destinée aux personnes des services Budget et contrôle de gestion des SPF et des SPP et basée sur le contenu du manuel gender budgeting élaboré par l'Institut, s'est concentrée sur la méthode à utiliser pour intégrer la dimension de genre dans le processus budgétaire destiné à financer différents types de projets, en utilisant des exemples concrets. Des conseils pratiques concernant la promotion du gender budgeting au sein des administrations y ont également été donnés.

d. Formation du réseau Diversité fédérale

Fin mai 2018, une formation au gender mainstreaming a été organisée pour le réseau diversité de l'administration fédérale. L'objectif de cette formation visait à la fois à mieux comprendre les concepts et approches de l'égalité, à clarifier la stratégie gender mainstreaming et son cadre légal et à fournir quelques clés pour intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques et notamment dans la communication.

e. Formation du réseau des fonctionnaires actifs dans le domaine de la lutte contre la pauvreté

Fin juin 2018, l'Institut a organisé une formation au gender mainstreaming au sein du réseau des fonctionnaires actifs dans le domaine de la lutte contre la pauvreté, coordonné par le SPP Intégration sociale. Cette formation visait à sensibiliser les membres du réseau à la dimension de genre de la pauvreté et à faire comprendre le processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques en s'appuyant sur certaines mesures concrètes du plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

f. Formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics

Enfin, au cours du mois d'octobre 2018, l'Institut a organisé une formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics. Cette formation était basée sur le manuel et la *checklist* établis par l'Institut à ce sujet (cf. point 6.3.). Elle proposait de nombreux exemples et comprenait également un exercice pratique.

5. Le soutien ciblé de l'Institut

5.1. Le travail d'expertise concernant le genre et la fiscalité, la Justice, la pauvreté et l'agenda numérique

L'Institut a pris l'initiative de commanditer une étude « genre et fiscalité », dans le cadre de son rôle de soutien et d'accompagnement. Le rapport établi par la professeure Madame Danièle Meulders, économiste à l'ULB, concernait d'une part l'analyse sous l'angle du genre des mesures fiscales contenues dans l'exposé d'orientation politique et dans la note de politique générale que le Ministre des Finances a présentés au mois de novembre 2014, et d'autre part la mise en évidence des mesures fiscales qui présentent un biais de genre et qui limitent l'accès des femmes au marché du travail. Il a été transmis au début du mois de septembre 2015 aux membres du GIC compétents en matière de Finances (cellule stratégique du Ministre des Finances et représentants du SPF Finances). En cours de législature et dans l'optique d'une éventuelle prochaine réforme de l'impôt des personnes physiques, la partie de ce travail relative aux mesures fiscales qui présentent un biais de genre et qui limitent

l'accès des femmes au marché du travail a été transmise au Conseil Supérieur des Finances, ainsi qu'au Président du Comité de direction du SPF Finances.

Sur proposition de l'Institut, la réalisation d'un avis relatif à l'intégration de la dimension de genre dans la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral a été discutée entre les personnes responsables du dossier au niveau de l'administration et de la cellule stratégique du Ministre de la Justice. Suite à cette réunion, le domaine de recherche et l'identité de l'expert ont été précisés. L'Institut a ensuite établi une convention avec le professeur Dimitri Mortelmans de l'Université d'Anvers. L'avis intitulé « *Conséquences financières de ruptures de relations avec une comparaison entre mariages et cohabitations, dans une perspective de genre* » établi par ce dernier a été transmis aux parties concernées à la fin du mois de décembre 2015.

Afin de soutenir l'intégration de la dimension de genre dans le futur plan fédéral de lutte contre la pauvreté, l'Institut a sollicité l'établissement par l'asbl Engender d'une note critique relative à l'intégration de la dimension de genre dans le plan fédéral de lutte contre la pauvreté 2012. L'objectif d'intégration de la dimension de genre a été mentionné dans le troisième plan de lutte contre la pauvreté et l'Institut est désormais membre du réseau de fonctionnaires fédéraux pauvreté.

Enfin, l'Institut a commandité un travail visant à mieux cerner les différences de situation entre hommes et femmes en matière d'accès et d'utilisation des technologies numériques et digitales. Cette analyse qui a été finalisée par la VUB a été transmise au Ministre de l'Agenda numérique et des Télécommunications. Elle a permis de rassembler les données chiffrées existantes permettant de distinguer la situation des femmes et des hommes dans le domaine du numérique, de rassembler les études réalisées dans le domaine de l'accès des femmes (et plus particulièrement des femmes fragilisées socialement) aux nouvelles technologies, d'identifier les bonnes pratiques visant à réduire l'exclusion digitale des femmes et enfin de formuler des recommandations utiles à la définition d'actions concrètes.

5.2. Les contacts bilatéraux

Suite à l'adoption du plan fédéral et tout au long de la législature, un certain nombre de contacts bilatéraux (réunions, échanges téléphoniques, courriers électroniques) ont eu lieu entre l'Institut, les cellules stratégiques et les administrations fédérales concernant la mise en œuvre du plan fédéral et de la loi du 12 janvier 2007.

Vu le caractère transversal de l'approche, l'accompagnement et le soutien de l'Institut ont principalement consisté à faire le lien entre le thème de l'égalité entre hommes et femmes et les différents domaines de compétences abordés dans le plan fédéral.

Concrètement, l'accompagnement et le soutien de l'Institut à principalement consisté à :

- préciser ce qu'est le gender mainstreaming et ce qu'il n'est pas ;
- identifier les parties prenantes utiles à la mise en œuvre de l'approche ;
- insister sur la nécessité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe ;
- identifier la dimension de genre, c'est-à-dire l'existence de différences entre les situations des hommes et des femmes, dans les matières concernées par les politiques du plan ;
- formuler des recommandations et des propositions relatives à la mise en œuvre des engagements.

5.3. La participation de l'Institut à certains réseaux thématiques

L'Institut participe également à différents réseaux fédéraux (Commission Interdépartementale Développement Durable, Réseau des fonctionnaires fédéraux pauvreté, 'Réseau Diversité' des Services Publics Fédéraux) au sein desquels il travaille à l'intégration de la dimension de genre.

Dans le cadre du réseau diversité, il a par exemple contribué à la Journée fédérale de la diversité : Gender Balance - égalité des sexes au sein de l'Administration fédérale qui a eu lieu le 25 octobre 2018. Au sein du réseau des fonctionnaires fédéraux pauvreté, l'Institut a contribué à ce que la dimension de genre soit intégrée dans le *monitoring* et l'évaluation finale du Plan fédéral de lutte contre la pauvreté coordonné par le SPP Intégration sociale et dans le cadre de la Commission Interdépartementale Développement Durable, il a entre autres contribué au '*National Voluntary Review*' de la Belgique à l'ONU concernant la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

5.4. Le site internet de l'Institut

Même s'il ne s'agit pas de soutien ciblé, le site internet de l'Institut et son volet consacré au gender mainstreaming constitue une importante source d'information générale sur le gender mainstreaming en tant qu'approche et sur les différentes dispositions la loi du 12 janvier 2007. Tous les instruments de soutien établis par l'Institut y sont disponibles pour les coordinateurs-trices et toute personne impliquée dans la mise en œuvre du gender mainstreaming. Il est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

6. Le gender budgeting et ses instruments

6.1. L'application de la circulaire gender budgeting

Au cours de la législature, l'Institut a évalué la mise en œuvre du gender budgeting dans le cadre des budgets 2015 et 2017 pour les différents SPF, SPP et Ministère de la Défense. Cette analyse visait à savoir si la méthode prévue par la circulaire gender budgeting (catégorisation des allocations de base, ajout de « notes de genre » et de « commentaires genre » si nécessaire) était correctement appliquée. Ces évaluations ont été communiquées aux membres du GIC qui ont à nouveau été sensibilisés à la méthode utilisée et aux bonnes pratiques existantes. L'Institut a également eu plusieurs contacts bilatéraux, tant pour accroître les connaissances relatives au gender budgeting que pour en optimiser le processus mise en œuvre. Les administrations ayant des allocations de base de catégorie 2 ont également reçu des recommandations pour que les notes de genre soient correctement remplies. L'évaluation de l'application du gender budgeting au budget 2017 a été envoyée aux Président-e-s des Comités de gestion des SPF et des SPP, ainsi qu'au Chef de la Défense début mars 2018. Par la suite, une formation sur le gender budgeting a été organisée (cf. point 4.3.). A leur demande, des échanges bilatéraux ont eu lieu avec certaines administrations, comme le SPF BOSA, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et le SPP Politique Scientifique.

6.2. L'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides

Un « Manuel pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides » et une *checklist* s'y rapportant ont été établis. Ils ont été publiés en 2016 et expliquent comment les institutions publiques peuvent faire en sorte que les éventuelles différences entre femmes et homme soient prises en compte dans le cadre de l'utilisation de subsides. L'objectif de cette publication est que les subsides octroyés par les autorités fédérales contribuent à renforcer l'égalité des femmes et des hommes en se fondant sur une meilleure identification du public-cible. Le manuel et la checklist offrent des instructions claires et des exemples concrets afin de promouvoir l'application de cette approche. Des sessions d'information concernant ces deux documents ont également été organisées. Une formation spécifique a également été organisée à ce sujet (cf. point 4.3.).

6.3. L'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics

La prise en compte de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics doit conduire à ce que les missions confiées à des contractants externes prennent en compte les différences de situation entre les femmes et les hommes. En 2017, l'Institut a élaboré un manuel et une *checklist* qui fournissent aux institutions publiques des informations concrètes, des textes standards et des exemples à ce sujet. Dans ce cadre, l'Institut a eu des contacts avec les services chargés des marchés publics au sein du SPF Mobilité et Transports et du SPF Stratégie et Appui et un avis a été demandé à la Commission des Marchés Publics. Une formation spécifique a également été organisée à ce sujet (cf. point 4.3.).

7. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et son thème 3, relatif à l'égalité des femmes et des hommes

Pour rappel, l'AIR établi par la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative (M.B. du 31 décembre 2013) est une analyse d'impact *ex ante* des projets de réglementation soumis au Conseil des ministres qui vise à ce que les auteurs de réglementations évaluent l'impact de leurs projets sur cinq domaines : le développement durable, l'égalité des femmes et des hommes, les PME, les charges administratives, la coopération au développement. L'AIR contient donc un volet consacré à l'Égalité des femmes et des hommes. Ce volet est la concrétisation du rapport d'évaluation de l'impact des projets de réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes (« *test gender* »), prévu par la loi du 12 janvier 2007.

7.1. Les rapports du Comité d'analyse d'impact (CAI) sur la réalisation des AIR

Comme le prévoit la loi du 15 décembre 2013, au cours de la législature, l'Institut a contribué à l'évaluation annuelle par le Comité d'analyse d'impact (composé des cinq administrations en charge des domaines couverts par l'AIR) de la réalisation de l'AIR et plus particulièrement de son thème 3 relatif à l'Égalité des femmes et des hommes. Globalement, à de rares exceptions près, les AIR sont mal réalisées par les auteurs de réglementation. La mauvaise qualité de ces analyses d'impact illustre le fait que l'AIR n'est pas un instrument bien intégré au processus de décision politique. Il est rempli de manière très superficielle et est largement considéré comme une simple contrainte formelle.

Dans le cadre du rapport du CAI de 2016, l'Institut a établi quatre catégories pour évaluer la réalisation du « volet genre » des AIR : les AIR dont le « volet genre » était correctement réalisé (4,9%); les AIR dont le « volet genre » était incomplet (9,1%); les AIR pour lesquels la réalisation du « volet genre » n'était pas pertinente (près de 40%) et les AIR dont le « volet genre » n'était pas correctement réalisé (46 %). Cette catégorisation ouvre la voie à une procédure qui permettrait sur demande aux auteurs de réglementation, d'être dispensé de la réalisation d'un ou plusieurs « volets » de l'AIR et de se concentrer sur l'analyse de l'impact des projets sur les thèmes les plus pertinents.

Pour rappel, le thème 3 relatif à l'Égalité des femmes et des hommes est composé de cinq questions ouvertes. Les trois premières visent à ce que l'auteur de réglementation connaisse la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine concerné. La quatrième vise à évaluer l'impact de la réglementation sur base de cette connaissance et la cinquième permet de mettre en évidence les éventuelles mesures prises pour réduire un éventuel impact négatif sur l'égalité des femmes et des hommes.

7.2. Les avis rendus par le Comité d'analyse d'impact (CAI)

Comme le prévoit l'article 7, §2 de la loi du 15 décembre 2013 portant dispositions diverses concernant la simplification administrative, les membres du gouvernement peuvent soumettre des analyses d'impact au CAI en vue d'en vérifier la qualité. Tout au long de la législature, l'Institut a répondu aux demandes d'avis posées par les auteurs de réglementation au CAI concernant la qualité de leurs AIR. L'Institut a cependant dû constater que très peu de demandes d'avis ont été adressées au CAI (18 au total), ce qui indique le manque d'attention portée à l'AIR.

8. L'intégration de la dimension de genre dans les contrats d'administration

Au mois de mars 2018, l'Institut a envoyé une lettre aux Président-e-s de Comité de direction dans le cadre de la préparation des nouveaux contrats d'administration des SPF et SPP. Cette lettre proposait un paragraphe spécifique au gender mainstreaming en tant qu'engagement transversal, non lié à la politique du personnel ; la mention d'une coordination interne et d'un plan d'action gender mainstreaming ; la réalisation d'une analyse des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine de compétence de l'administration ; la mention de l'intégration de la dimension de genre dans les parties du contrat relatives au contenu et aux procédures de travail.

**Partie II. Les mesures prises par les différents membres du
Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral
*gender mainstreaming***

Monsieur Charles Michel, Premier ministre

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Poursuivre l'intégration de la dimension de genre dans la communication des autorités fédérales vers les citoyen-ne-s.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?*

Cf. fiche SPF Chancellerie du Premier Ministre du Rapport intermédiaire dont l'une des missions est effectivement d'organiser, développer et coordonner la communication et l'information trans-départementales vers et avec le citoyen, les médias et les autres responsables politiques. En ce sens, le genre fait partie des priorités du plan de management de la Direction générale Communication externe au sein du SPF Chancellerie du Premier Ministre. La dimension de genre a également été intégrée dans le contrat d'administration 2016-2018 de la Chancellerie du Premier Ministre (organisation du SPF, marchés publics...).

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique*

Les collaborateurs-trices de la Direction générale communication externe, et plus largement les communicateurs-trices de l'administration fédérale, sont sensibilisé-e-s aux questions de genre (formations, plan d'action gender mainstreaming interne, ventilation statistique et budgétaire). Au niveau du cabinet, formation de la conseillère en charge de la matière.

2. Réaliser un screening des campagnes de communication des autorités fédérales sous l'angle du genre.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?*

Un partenaire académique a été désigné pour réaliser le screening de la communication fédérale sous l'angle du genre. Il a démarré ses travaux en février 2018. A la suite d'un appel à collaboration, plusieurs services publics fédéraux (SPF et IPSS) se sont portés candidats pour collaborer à cette étude.

Le rapport final (FR) et une proposition de résumé contenant les recommandations (FR) seront soumis d'ici la fin du mois de mars. Le SPF Chancellerie a prévu une réunion avec l'équipe de recherche afin de discuter des recommandations formulées la semaine précédant les congés de Pâques (entre le 1^{er} et le 6 avril), afin que la version définitive FR et la version NL du résumé puissent être remises pour le 23 avril au plus tard.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

III. Evaluation de la mise en œuvre du gender mainstreaming au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

Aucune.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

La révision de l'AIR, qui arrive par ailleurs tard dans le processus décisionnel, pourrait davantage générer un réel questionnement sur la thématique du genre (comme sur les autres thématiques qu'elle aborde).

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Nous avons de très bons échanges avec notre administration et pouvons travailler en pleine confiance avec elle.

Monsieur Kris Peeters, Ministre de l'Emploi

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La sensibilisation et formation autour de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?

La discrimination est interdite par la loi et néfaste au bon fonctionnement des entreprises. Elle naît souvent de préjugés et de stéréotypes. La prise en compte de différences entre femmes et hommes (intégration de la dimension de genre) de son côté mène à une politique de bien-être mieux adaptée aux besoins des deux sexes. Pour lutter contre les préjugés et stéréotypes, prévenir les discriminations et promouvoir l'intégration de la dimension de genre, il est nécessaire de sensibiliser les conseillers en prévention aspects psychosociaux, les médecins du travail, les personnes de confiance, les représentants des employeurs et des travailleurs,... concernant les aspects généraux de la thématique du genre.

2016

jours de sensibilisation « Comment relier l'égalité des femmes et des hommes au bien-être au travail ? ».

La première demi-journée de sensibilisation a eu lieu le 3/10/2016 avec pour thématique « Comment relier l'égalité des femmes et des hommes au bien-être au travail ? ». Le programme et les présentations de la journée d'étude du 3/10/2016 sont disponibles sur le site 'Evènements' du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale :

<https://www.evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-SPF/journee-detude-quels-liens-y-t-il-entre-legalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-et-le>

Réseaux de personnes de confiance et de conseillers en prévention aspects psychosociaux

Deux autres demi-journées ont eu lieu les 8/12/2016 et 10/01/2017 avec les réseaux de conseillers en prévention aspects psychosociaux et de personnes de confiance.

La Direction générale Humanisation du Travail a organisé cette formation en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes pour les réseaux de conseillers en prévention aspects psychosociaux et de personnes de confiance. Cette session de sensibilisation se situe dans le cadre de la thématique. "Comment relier l'égalité des femmes et des hommes au bien-être au travail?" L'objectif est de reconnaître les situations de discrimination et de harcèlement sexuel et être capable d'apporter un premier soutien aux victimes et comprendre la dimension de genre dans le bien-être au travail et être capable d'intégrer cette dimension dans l'organisation du travail.

Enquête Eurofound

Par ailleurs, les données belges sur les conditions de travail recueillies par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail EUROFOUND (EWCS 2015) ont été analysées à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale afin de fournir un aperçu de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique sous différents angles dont celui du genre. Les résultats de l'analyse des données belges d'Eurofound sont disponibles sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale :

<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=44596>

2017

Mai 2017 : Page web Genre et Bien-être au travail sur beswic.

Comment l'égalité entre les hommes et les femmes peut-elle avoir un impact sur le bien-être au travail? En 2016, la préparation et la rédaction d'une page web sur le lien entre genre et bien-être au travail ont été réalisées. Le contenu est mis en ligne en mai 2017: <https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/genre>

Octobre 2017 : Journée d'étude : "Comment promouvoir le bien-être à travers les politiques de gestion du personnel, tout en tenant compte du genre et de l'âge?"

Au programme de cette conférence : les résultats de la recherche scientifique, mais aussi les « bonnes pratiques » dans deux domaines: le genre et les politiques de gestion du personnel liées à l'âge. L'objectif de cette journée d'étude, organisée par la Direction générale Humanisation du Travail, était de proposer des idées pour que les organisations puissent s'inspirer de façon à concrètement commencer.

2018

Septembre 2018 : Session inter-réseaux 'La violence basée sur le genre et la discrimination au travail'

Programme: présentation de 2 projets de recherche de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (notamment "le groupe à risque des mamans et la discrimination au travail" et "les conséquences de la violence entre partenaires au travail" de 2017) et la question : quel rôle les personnes de confiance ou les conseillers en prévention aspects psychosociaux peuvent jouer dans cette problématique, avec des suggestions en termes d'approche.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Il est difficile de mesurer l'impact de nos actions de sensibilisation indépendamment des autres facteurs influençant l'intégration de la dimension de genre dans la politique de l'emploi. Les résultats se manifesteront sur le long terme, par exemple par une meilleure prise en compte du genre lors de l'analyse des risques en entreprises.

2. La modernisation du droit du travail, en ce compris les horaires flottants, la révision de la CCT 85 relative au télétravail et le lancement d'une réflexion générale sur la carrière, le compte carrière et le travail durable.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?*

Souhaitant vivement préparer le marché du travail aux enjeux du 21ème siècle (développement des nouvelles technologies, télécommunications, nouvelles formes de travail, etc...), le Ministre de l'Emploi a organisé plusieurs tables rondes en vue de mettre en évidence les besoins des parties prenantes.

Ces tables rondes ont permis de dégager plusieurs pistes de réforme du droit du travail. Une des pistes envisagées était de mettre en place un système d'épargne du temps de travail en Belgique. Une étude de faisabilité a été réalisée et les résultats ont été présentés lors d'une journée d'étude organisée au sein du SPF ETCS. En outre, le rapport complet a été publié sur le site du SPF ETCS.

Au final, l'ensemble de ce travail a pris la forme d'un projet de loi sur le travail faisable et maniable. L'objectif de cette loi était de moderniser le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail

faisable pour les travailleurs. Pour y arriver, la loi est composée d'une part de règles générales et directement applicables par les entreprises, et d'autre part d'un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel.

La modernisation du droit du travail est au centre de la loi sur le travail faisable et maniable. Celle-ci a pour objectif d'offrir un cadre légal pour une série de mesures permettant notamment une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et ainsi de parfaire l'égalité entre les femmes et les hommes. Lors de l'élaboration du projet de texte, une attention particulière a été réservée à la dimension de genre.

Une des mesures concerne **les horaires flottants** :

En effet, un cadre légal est introduit en vue d'instaurer des horaires flottants dans les entreprises par le biais soit d'une convention collective de travail soit d'une modification du règlement de travail. Un régime d'horaires flottants permet au travailleur de fixer le début et la fin de ses prestations de travail, dans le respect des plages fixes et mobiles déterminées par la convention collective de travail ou le règlement de travail. De manière générale, la mise en place d'horaires flottants au sein des entreprises pourrait avoir un impact positif sur l'égalité entre travailleurs masculins et féminins et le work life balance. En effet, la mise en place de tels horaires offre une plus grande flexibilité au travailleur dans l'organisation de sa journée. Il peut ainsi mieux adapter ses horaires de travail en fonction des horaires des écoles et/ou des crèches. Il peut également gérer de manière optimale sa mobilité (décaler certains déplacements pour éviter les embouteillages par exemple). Enfin, il peut prester plus d'heures certains jours et moins d'autres jours. Cette mesure peut avoir un impact sur le travail à temps partiel. En effet, certains travailleurs font le « choix » d'un travail à temps partiel afin de pouvoir adapter leurs horaires de travail aux nécessités d'organisation familiale. Le projet de loi dont question offrira pour certains de ces travailleurs une solution suffisante pour leur éviter de devoir réduire leur temps de travail.

La loi prévoit également un cadre pour le **télétravail occasionnel** :

La CCT 85 relative au télétravail a été adoptée par le CNT en date du 9 novembre 2005. Cette CCT s'applique aux travailleurs qui font du télétravail de manière régulière. Il a paru souhaitable d'offrir également aux travailleurs un cadre dans lequel ils pourront avoir recours au télétravail de manière occasionnelle, lorsque besoin s'en fait sentir.

La loi sur le travail faisable et maniable prévoit que pour exercer le télétravail de manière occasionnelle, l'employeur et le travailleur doivent se mettre d'accord sur différents points tels que la mise à disposition d'un équipement, la prise en charge des frais éventuels, l'accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel, ... Le télétravail occasionnel pourra également être mis en œuvre par une convention collective de travail ou par le règlement de travail :

« Le télétravail permet aux entreprises de moderniser l'organisation du travail et, ce, de manière à ce que les travailleurs puissent mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et bénéficier d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs tâches. Afin de tirer pleinement profit de la société d'information, cette nouvelle forme d'organisation du travail doit être encouragée de telle manière que la flexibilité et la sécurité aillent de pair. ».

En ce qui concerne une réflexion plus générale sur **la carrière**, le Ministre a commandé une étude de faisabilité sur l'épargne-carrière en Belgique. Le cahier des charges de cette étude comportait une exigence spécifique afin que l'étude socio-juridique prenne en compte la dimension de genre. Par ailleurs, l'Institut a été invité à participer au comité d'accompagnement. Lors de la journée d'étude qui a été organisée pour la présentation des résultats de cette étude, les partenaires sociaux ont été invités à participer afin d'échanger leurs points de vue. En outre, des workshops ont été organisés avec les participants et la question du genre a été explicitement abordée. Sur la base de cette étude, une section de la loi sur le travail faisable et maniable a été consacrée à

l'introduction d'un 'compte épargne temps' qui permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement.

De cette manière, le travailleur a l'opportunité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre le temps de souffler dans sa vie professionnelle. L'initiative pour l'introduction du compte épargne-temps appartient aux secteurs et/ou aux entreprises, mais le travailleur ne peut pas être obligé d'y prendre part. Plus spécifiquement, l'introduction et l'encadrement du compte épargne-temps doivent être réalisés par une convention collective de travail, conclue au niveau sectoriel et, à défaut d'initiative à ce niveau, par une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

Il est expressément prévu dans la loi que la convention collective fixant le cadre devra tenir compte de la dimension de genre. L'objectif devrait être que les femmes ont autant de possibilités d'économiser du temps que les hommes. Par exemple, si dans un secteur déterminé les hommes effectuent généralement plus d'heures supplémentaires que leurs collègues de sexe féminin, cette donnée doit être prise en compte lors de la détermination des périodes de temps qui peuvent être économisées dans ce secteur particulier ou dans cette entreprise. Dans une telle situation, en d'autres mots, les modalités fixées ne peuvent uniquement se limiter aux heures supplémentaires prestées.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension de genre a été envisagée tout au long du processus de réflexion concernant la modernisation du travail. Il a donc été possible de dégager certaines pistes pour améliorer la conciliation entre vie privée et professionnelle, laquelle est un gage de l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins. Il en résulte une loi qui se veut équilibrée entre les besoins de flexibilité des employeurs et ceux des travailleurs.

Plus particulièrement, on peut identifier 3 thèmes qui offrent une meilleure flexibilité au travailleur (et partant une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle). Il s'agit des horaires flottants, du télétravail occasionnel et du compte épargne carrière. Concernant cette dernière mesure, il faut noter que la loi sur le travail faisable et maniable avait voulu laisser le temps aux partenaires sociaux d'adopter une convention collective de travail au sein du Conseil National du travail fixant les règles du compte épargne temps. Les partenaires sociaux ne sont toutefois pas parvenus à un accord et c'est donc le cadre légal qui est entré en vigueur au 1er février 2018. Cela signifie que depuis cette date, les secteurs peuvent être saisis afin d'activer le système par le biais de la conclusion d'une convention collective de travail. Les secteurs disposent d'un délai de 6 mois pour se prononcer sur l'activation d'un tel système en leur sein. Dans la rédaction d'une convention collective de travail sur le compte épargne temps, la loi prévoit explicitement que les secteurs (et/ou les entreprises) doivent tenir compte de la dimension de genre. L'idée sous-jacente est que les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autant de possibilités d'épargne que les hommes. Par exemple, s'il ressort au sein d'un secteur ou d'une entreprise que les heures supplémentaires sont davantage effectuées par des hommes, ce secteur/entreprise doit, lorsqu'il élabore sa CCT « épargne-carrière », prévoir qu'à côté des heures supplémentaires il est également possible d'épargner des jours de congés extra-légaux. La liste des commissions paritaires qui ont été saisies peut être consultée via le lien suivant : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47500>.

3. Les éventuelles nouvelles initiatives relatives aux défis futurs du marché du travail dans le cadre de « Future of Work » (numérisation et robotisation, vieillissement, économie participative), les transitions de carrière et l'employé autonome, dans les éventuelles avancées qui auront lieu dans le cadre de l'harmonisation employés-ouvriers, et dans l'exécution de l'Accord Interprofessionnel et l'utilisation

de l'enveloppe bien-être (en particulier l'augmentation de l'allocation des congés thématiques pour les personnes seules avec des enfants à charge).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?*

Nous devons aussi continuer à être attentifs au bien-être des travailleurs et à leur équilibre vie professionnelle - vie privée. De nouvelles formes de travail donnent lieu à d'autres conditions de travail et pèsent ainsi sur la frontière entre le travail et la vie privée. Travailler à distance, travailler à sa guise, travailler de manière mobile,... Ces modes de travail ne peuvent pas avoir pour conséquence que les conditions de travail ne soient plus convenables. Les chiffres relatifs au burn-out sont élevés et ne peuvent pas grimper à cause de modifications dans le travail et les conditions de travail. Un bon leadership et une culture de management ouverte permettront, dans le cadre de ces nouvelles formes de travail aussi, d'avoir un climat social sain et des travailleurs qui se sentent bien dans leur peau. Les mesures pouvant améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du travailleur (en ce compris s'occuper des enfants, des plus âgés et d'autres soins de proximité) font toujours l'objet du dialogue social. Seul cet équilibre permettra de mettre un frein à la problématique croissante relative au stress et au burn-out.

Par le biais de la loi sur le travail faisable et maniable, nous avons donné, en tant qu'autorité, un cadre légal aux entreprises pour le réaliser. Les horaires flottants, le télétravail occasionnel, le travail à temps partiel simplifié,... Les entreprises disposent aujourd'hui de nombreuses possibilités pour organiser le travail différemment pour leurs travailleurs. Dans ce cadre, il est important de souligner qu'un dialogue social efficace est crucial. Une étude d'Eurofound montre un lien structurel et positif entre la qualité de la concertation sociale et l'équilibre vie professionnelle-vie privée des travailleurs.

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale comprend plusieurs dispositions au sujet de la déconnexion. L'objectif est d'inciter les entreprises à organiser une concertation, au sein de leur comité pour la prévention, sur la déconnexion du travail et l'utilisation des outils de travail numériques, tels que les smartphones et les ordinateurs portables, en dehors des heures de travail, afin de faire la clarté sur l'accessibilité pour toutes les personnes concernées (tant employeur que travailleur) et d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée. En l'absence de comité, cette concertation peut se faire avec la délégation syndicale. Et en l'absence de délégation syndicale, elle peut être réalisée directement avec les travailleurs. Les accords à ce sujet peuvent être fixés dans une CCT ou le règlement de travail.

L'objectif est d'instaurer une obligation de concertation : il n'a jamais été question de mesures plus contraignantes. Au final, il revient aux employeurs et aux travailleurs de trouver des accords à ce sujet et ce, en fonction des besoins de l'entreprise. Le résultat de la concertation peut être que l'on convient de bloquer les mails après une certaine heure, mais ce n'est donc pas une obligation parce qu'une telle décision serait impossible pour certaines entreprises et certains secteurs. L'objectif est justement de pouvoir en convenir de manière très concrète au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018 les partenaires sociaux se sont engagés à travailler sur la problématique du burn-out au travail et sur les mesures à prendre pour rendre possible une organisation du travail plus souple pour l'employeur, la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, y compris les nouvelles formes de travail et d'organisation du travail, dans le but de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Le Conseil national du travail a élaboré une approche globale et un cadre en vue de la mise en place de projets-pilotes au sein des entreprises dans le cadre de ces matières (avis n° 2080 – burn-out).

Ces projets seront financés par une partie du produit des cotisations patronales de 0,10% destinées aux groupes à risque.

La base légale pour ces projets a été rédigée (1)(2) ainsi que l'arrêté d'exécution pour les projets burn-out (3).

L'objectif des projets burn-out consiste à octroyer une subvention pour l'accompagnement des entreprises dans le développement d'une approche intégrée et pluridisciplinaire de la prévention primaire du burn-out par des actions de nature collectives.

L'arrêté royal détermine les conditions et la procédure d'introduction et de sélection des demandes de subvention ainsi que le suivi des projets.

Le processus a débuté le 1er juillet 2018. Les demandes de subventions ont été introduites du 1er juillet 2018 au 15 septembre 2018. A l'aide d'experts indépendants, le Conseil national du travail a rendu un avis au Ministre de l'emploi sur l'ensemble des demandes introduites.

(1) Section 1er du chapitre 2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

(2) Chapitre 4 du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (vote en plénière à la Chambre le 6 décembre 2018)

(3) Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail.

La loi portant des dispositions diverses relatives au travail, votée en plénière le 6 décembre 2018, prévoit en outre le financement de projets axés sur l'organisation du travail à l'avenir. Les partenaires sociaux visent ainsi à permettre une organisation plus souple du travail pour l'employeur et à améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur. L'objectif est de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Par analogie avec les projets relatifs au burn-out, le financement de ces projets se fera également par l'utilisation d'une partie des recettes des cotisations patronales de 0,10% destinées aux groupes à risques.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour les projets de prévention du burn-out, la base légale a été créée par la loi du 26 mars 2018 et mise en œuvre par l'AR du 30 juillet 2018. C'est un succès, car il y a eu plus de 200 projets soumis, dont une cinquantaine seront sélectionnés par les partenaires sociaux.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

La **loi "écart salarial"** (loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes) tend à lutter contre la partie inexplicable de l'écart salarial.

Les objectifs de cette loi du 22 avril 2012 sont les suivants :

- S'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées -> agir au niveau de la formation des salaires.
- Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux -> faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (= transparent), et négociable. Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation. Cette loi impose, pour cette raison, des mesures aux trois niveaux de négociation.

En ce qui concerne le niveau sectoriel, afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles qui est exercé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Au terme de la procédure de contrôle, le SPF Emploi établit une liste sur laquelle sont reprises les CP :

- dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre ;
- qui n'ont pas apporté les modifications nécessaires dans le délai de deux ans ;
- et ce sans justification valable.

Cette liste est transmise au Ministre de l'Emploi et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Une partie importante de ce contrôle a été réalisée au cours des années 2014 et 2015. En effet, toutes les classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et toutes les nouvelles classifications de fonctions (sauf quelques récentes) ont été contrôlées.

Le contrôle a été réalisé sur la base d'un instrument de contrôle qui a été établi en collaboration par la KU Leuven et le SPF Emploi. Environ 165 classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et 90 nouvelles classifications ont été contrôlées. Au total, il y a 45 classifications de fonctions qui ne sont pas neutres sur le plan du genre et qui doivent obligatoirement être corrigées, parce que les titres de fonctions ne sont pas neutres sur le plan du genre.

Les commissions paritaires disposent d'un délai de deux ans, à partir de la notification de l'avis de l'administration, pour apporter les modifications nécessaires. Si les modifications ne sont pas apportées dans ce délai, les commissions paritaires reçoivent un délai de 3 mois pour se justifier. C'est le Ministre de l'Emploi qui prend la décision finale.

Préalablement aux négociations sectorielles bisannuelles, le Ministre de l'Emploi a demandé aux conciliateurs sociaux d'inscrire cette problématique à l'agenda des négociations des commissions paritaires.

Les classifications de fonctions sectorielles établies au cours de la nouvelle période de négociation bisannuelle 2017-2018 ont seulement été déposées, au greffe du SPF, à partir de l'été 2017.

Le contrôle s'est concentré sur toutes les CCT enregistrées au 31 décembre 2017.

Sur les 45 classifications de fonctions non neutres sur le plan du genre, il n'y en a que 10 qui sont considérées comme n'étant pas neutres sur le plan du genre. Presque toutes les commissions paritaires disposent donc d'une classification des fonctions neutre sur le plan du genre depuis la période de négociations 2017-2018.

Fin août 2018, l'administration a écrit à la majorité des commissions paritaires ayant une classification des fonctions n'étant pas neutre sur le plan du genre afin de leur demander une justification à ce sujet. Les commissions paritaires disposaient ensuite d'un délai de 3 mois, prenant fin à la fin du mois de novembre, pour formuler une explication.

Cette demande de justification sera bientôt envoyée pour deux dossiers comportant des problèmes spécifiques.

Les justifications seront alors transmises au ministre de l'Emploi, qui devra formuler un avis final. L'administration informera ensuite les commissions concernées de la décision prise.

Depuis le 1^{er} avril 2018, les inspecteurs sociaux peuvent recourir aux **mystery calls** pour détecter la discrimination sur le marché du travail. Les mystery calls offrent un instrument supplémentaire dans la lutte contre la discrimination sur le marché du travail.

Ils permettent aux inspecteurs sociaux de mener une enquête relative à la discrimination, sans que ceux-ci doivent décliner leur identité. Pour ce faire, une exception est prévue dans la loi par rapport à l'obligation normale de légitimation. Les mystery calls sont utilisés dans le cadre de l'application des trois lois anti-discrimination existantes et de leurs arrêtés d'exécution :

- l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale (loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination);
- le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement ou la maternité) (loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes);
- la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (loi du 10/05/2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie).

Au moyen d'un mystery call, un inspecteur peut, par exemple, participer à un entretien d'embauche sans communiquer son identité, afin de vérifier si l'employeur se livre à de la discrimination.

Pour répondre à la crainte que les mystery calls puissent inciter à la discrimination, plusieurs garanties ont été intégrées. Ainsi, cet instrument ne peut être utilisé qu'en dernière instance, s'il existe une suspicion de discrimination et que toutes les autres méthodes de recherche se sont avérées insuffisantes. En outre, avant de recourir aux mystery calls, les inspecteurs sociaux doivent recevoir l'autorisation écrite préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Le 14 septembre 2018, le Conseil des Ministres a approuvé l'arrêté royal qui garantit la sécurité juridique des **actions positives** menées par les employeurs à l'égard des groupes défavorisés. L'arrêté royal a été signé le 11 février 2019 et publié dans le moniteur belge le 1^e mars 2019.

De nombreuses entreprises mènent déjà aujourd'hui des actions positives pour donner un coup de pouce, par exemple, aux personnes handicapées, aux personnes âgées, aux femmes ou encore aux personnes issues de l'immigration. Citons, par exemple, les stages ou formations destinés à certains groupes cibles. Jusqu'à présent, ces actions étaient entourées d'un vide juridique. Bien qu'il existe une législation anti-discrimination depuis 2007 déjà, laquelle autorise ces actions positives, aucun cadre juridique concret n'avait été mis sur pied. Grâce à ce nouveau cadre légal, on vise à donner la sécurité juridique nécessaire aux employeurs qui souhaitent effectuer une action positive. Pour souci de clarté, précisons qu'il n'y a pas d'obligation.

Si notre taux d'emploi est toujours trop bas aujourd'hui, c'est surtout parce que des groupes spécifiques comme les personnes âgées, les personnes handicapées ou celles issues de l'immigration ont des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail.

Dans la loi anti-discrimination et anti-racisme de 2007, il avait déjà été établi qu'une action positive était possible pour aider des groupes défavorisés spécifiques. La commission d'experts qui a évalué la législation en 2016 et 2017 a recommandé d'élaborer un cadre légal pour clarifier dans quelles situations et sous quelles conditions une mesure d'action positive peut être prise.

Les conditions suivantes doivent être remplies pour éviter qu'il y ait discrimination:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure doit être de nature temporaire;
- la mesure ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Les groupes cibles doivent être déterminés objectivement, par exemple sur la base d'un grand écart en termes d'emploi. Ces groupes peuvent, par exemple, être délimités sur la base du genre, d'un handicap, de l'âge, de l'historique migratoire ou du niveau de formation.

Trois pistes ont été élaborées, sur la base desquelles les entreprises peuvent travailler:

1. Les partenaires sociaux pourront convenir, au niveau de l'entreprise ou au sein des secteurs par le biais de CCT, de donner une priorité temporaire à certains groupes cibles dans des domaines spécifiques.

2. Les entreprises pourront, indépendamment de la présence d'une délégation syndicale dans l'organisation, recourir à un acte d'adhésion.

3. L'employeur pourra introduire un plan d'action au niveau de l'entreprise.

Dans le cas d'accords par le biais d'une CCT ou d'un acte d'adhésion, le ministre de l'Emploi devra approuver le plan, après introduction de celui-ci auprès du SPF Emploi. De cette manière, la sécurité juridique sera renforcée pour les employeurs. En revanche, un plan d'action peut être introduit à titre d'information auprès du SPF Emploi, mais il ne fera pas l'objet d'une approbation.

Kris Peeters: "Après 10 ans, nous sommes parvenus à l'élaboration d'un cadre légal pour les actions positives. L'objectif est d'offrir, dans la pratique, les mêmes opportunités à ces groupes cibles. Il revient maintenant aux partenaires sociaux d'y travailler. Je crois en une approche sur mesure au sein des secteurs et des entreprises. C'est de cette manière que l'on peut au mieux tenir compte des situations spécifiques propres au secteur ou à l'entreprise."

Exemples d'action positive:

- Une entreprise peut réserver des programmes de formation aux femmes en vue de favoriser leur accès à des fonctions de management;
- Une entreprise peut réserver des places de stages pour des personnes handicapées;
- Une entreprise peut décerner des bourses d'études à un ou plusieurs groupes défavorisés à la condition que ces personnes soient obligées de travailler encore un certain nombre d'années dans l'organisation. Certains connaissent peut-être cette clause comme une clause d'écolage dans un contrat de travail;
- Nous constatons aussi davantage de projets de mentorat qui s'investissent pour le mentorat de demandeurs d'emploi issus de groupes défavorisés spécifiques. Par exemple, les personnes issues de l'immigration, les jeunes, les nouveaux arrivants allophones,...

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

Engagement politique 1: Il est difficile de mesurer l'impact de nos actions de sensibilisation indépendamment des autres facteurs influençant l'intégration de la dimension de genre dans la politique de l'emploi.

Engagement politique 2 : Adopter une mesure, qu'elle soit législative ou réglementaire, ne donne pas toujours de résultats tangibles. En effet, pour que des changements s'opèrent, il faut qu'au-delà des lois, les mentalités évoluent. Il n'est pas évident de mesurer l'impact de la loi sur le travail faisable et maniable. Cette loi a en effet surtout mis à disposition des entreprises et de leurs travailleurs des mesures leur permettant d'aborder le travail avec plus de flexibilité. Mais les changements au sein même des entreprises peuvent prendre du temps.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

La loi sur le travail faisable et maniable a prévu un système d'évaluation par les partenaires sociaux. Le Conseil national du travail pourra évaluer le système à partir du 1er janvier 2019.

Entre-temps, des options issues de la loi sur le travail faisable et maniable sont déjà reprises dans 79 CCT de commissions et sous-commissions paritaires. C'est surtout dans les domaines de la formation et de l'apprentissage qu'on les retrouve.

Et l'on travaillera davantage avec ce cadre dans les années à venir. Nous constatons souvent qu'un secteur prend les choses en main et que les initiatives réussies sont ensuite reprises à une plus grande échelle.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

...

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

...

Monsieur Kris Peeters, Ministre de l'Economie et des Consommateurs

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La production de statistiques (analyse des statistiques en fonction des domaines afin de les ventiler selon le sexe, si ce n'est pas déjà le cas, quand cette ventilation est pertinente et pour autant qu'elle ne soit pas contraire aux directives d'Eurostat).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?*

Cette intégration de la dimension de genre dans la production de statistiques a été poursuivie au cours de la période allant de juillet 2015 à décembre 2018 par le biais des actions suivantes :

(1) Sensibiliser les collaborateurs chargés de la production de statistiques et de la diffusion afin qu'ils intègrent davantage la dimension de genre dans les publications écrites (communiqués de presse, études, rubrique 'à la une' du site internet). Si les aspects techniques et la méthodologie le permettent, la variable 'sexe' est intégrée aussi souvent que possible et les différences éventuelles selon le sexe sont rapportées. La validation est également attentive à cette donnée.

(2) Dans le cadre de la modernisation des statistiques, une attention particulière est accordée au choix de la personne de référence. Actuellement, elle est souvent choisie sur la base de critères qui ne sont pas neutres du point de vue du genre, comme par exemple les revenus. Les modifications dans la méthodologie de choix des personnes de référence doivent toutefois être effectuées en concertation avec Eurostat, afin de garantir la comparabilité des données entre les différents pays. Il est dès lors préférable de commencer par aborder cette question au niveau européen. Les statisticiens de Statbel seront dès lors encouragés à aborder cette problématique lors des réunions et groupes de travail européens.

(3) Pour l'enquête sur l'utilisation des TIC auprès des ménages, un cube qui permettra de croiser différentes variables sera publié sur le site internet. Cela permettra de croiser la variable 'sexe' avec d'autres variables et ainsi d'identifier s'il existe des différences significatives.

(4) Dans le cadre de la journée de la femme (8 mars), une publication sur les genres est prévue sur le site internet.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

(1) Pour ces statistiques où le sexe est disponible en tant que variable distincte, Statbel encourage activement ses statisticiens à intégrer cette composante dans toutes les initiatives de diffusion. Grâce à cette politique, non seulement les tableaux statistiques mais aussi les communiqués de presse mettent en lumière la différence entre femmes et hommes. L'aperçu ci-dessous énumère quelques exemples récents et montre que ces communiqués de presse traitent un vaste éventail de sujets :

- Faire la navette vers Bruxelles en vaut la chandelle (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/faire-la-navette-vers-bruxelles-en-vaut-la-chandelle>) ;
- Le taux de chômage baisse à 6,1% au deuxième trimestre 2018 (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-taux-de-chomage-baisse-61-au-deuxieme-trimestre-2018>) ;
- L'espérance de vie progresse très légèrement en 2017 (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/lesperance-de-vie-progresse-tres-legerement-en-2017>) ;
- Les jeunes trouvent un emploi au moyen d'une candidature spontanée ou par l'intermédiaire de leur réseau (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-jeunes-trouvent-un-emploi-au-moyen-d-une-candidature-spontanee-ou-par-l-intermediaire>) ;
- 45% des adultes belges ont suivi une formation (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/45-des-adultes-belges-ont-suivi-une-formation>) ;
- Indicateurs de pauvreté en Belgique <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-indicateurs-de-pauvrete-en-belgique-en-2017-eu-silc>) ;
- Les réseaux sociaux sont le quotidien de 62% des internautes belges (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-reseaux-sociaux-sont-le-quotidien-de-62-des-internautes-belges>).

Outre les tableaux statistiques et les communiqués de presse, le sexe a également été rendu accessible en tant que variable distincte, dans la mesure du possible, dans les open data. Les open data sont des données publiques à caractère non personnel, qui sont informatisées, répondent aux normes du format ouvert et peuvent être réutilisées gratuitement. Il s'agit principalement de données des autorités publiques qui sont collectées dans le cadre d'une tâche publique et avec des moyens publics. La dimension de genre est ici par exemple disponible pour les données du census de 2011 et pour les chiffres annuels de la population.

(2) La majorité des statistiques produites par Statbel s'inscrivent dans le cadre des Règlements européens. Les décisions relatives aux modifications conceptuelles ou méthodologiques doit donc être prises au niveau européen. Dans ce contexte, Statbel continue de souligner l'importance d'une personne de référence neutre sur le plan du genre lors des différentes réunions Eurostat.

Dans la mesure du possible, Statbel n'attend pas le processus décisionnel au niveau européen. Pour ces enquêtes qui interrogent une ou deux personnes d'un ménage, la personne de référence est désormais sélectionnée selon la méthode neutre sur le plan du genre du dernier anniversaire. L'enquête sur l'utilisation des TIC auprès des ménages et l'enquête sur l'éducation des adultes appliquent par exemple cette méthode.

(3) En décembre 2017, Statbel a publié deux cubes des résultats de l'enquête sur l'utilisation des TIC auprès des ménages. Cette application dynamique permet aux visiteurs du site web de créer des tableaux personnalisés sur l'utilisation d'internet et de procéder à une ventilation par sexe.

Les deux cubes peuvent être consultés sur le site internet de Statbel (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/utilisation-des-tic-aupres-des-menages#figures>)

(4) Pour la Journée internationale des femmes du 8 mars, Statbel a publié chaque année un communiqué de presse pertinent et intéressant tout au long de la période de référence :

- le communiqué de presse de 2016 portait sur le travail à temps partiel. Au cours des trois dernières décennies, nous avons en effet constaté une augmentation substantielle du nombre d'emplois à temps partiel, mais ces fonctions restent majoritairement occupées par des femmes ;
- en 2017, Statbel a présenté différents indicateurs statistiques, mettant en lumière les écarts entre femmes et hommes en matière de démographie et de formation ;
- le communiqué de presse de 2018 portait sur le taux d'emploi selon le sexe et le nombre d'enfants (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/8-mars-journee-internationale-des-femmes>). Parallèlement à sa page internet, Statbel a aussi publié un infographique sur les réseaux sociaux (https://statbel.fgov.be/sites/default/files/images/in%20de%20kijker/vrouwend_ag_fr.png).

Outre ces initiatives nationales, Statbel prend également part à la publication numérique 'La vie des femmes et des hommes en Europe – Un portrait statistique'. Cette initiative d'Eurostat compare les femmes et les hommes dans leurs vies de tous les jours à l'aide de textes courts, de graphiques et d'illustrations interactives. Cette publication a également été traduite en néerlandais par Statbel. Sur sa page d'accueil, Statbel informe en outre le visiteur sur cette publication (<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/la-vie-des-femmes-et-des-hommes-en-europe-edition-2018>).

2. Le fichier de la Centrale des crédits aux particuliers (ventilation en fonction du sexe des données relatives aux crédits aux particuliers).

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?*

La Banque nationale travaille actuellement à une refonte complète de l'application IT de la CCP. Celle-ci sera également utilisée pour la Centrale des crédits aux entreprises et les communications y afférentes adressées à la BCE dans le cadre du projet AnaCredit. L'intégration de la CCP dans cette nouvelle plateforme IT commune est prévue en 2021.

Un tout nouveau datawarehouse sera par conséquent développé. Il tiendra compte de la demande actuelle en statistiques, tant au niveau du contenu que des performances. De nouveaux besoins statistiques pourraient aussi être pris en compte. Toutefois, la proportionnalité et la pertinence de chaque donnée en vue de la finalité de la Centrale des crédits seront aussi étudiées, notamment à la lumière du RGPD. Dans ce cadre, il n'est à l'heure actuelle pas certain que l'enregistrement du sexe pourra encore être/sera conservé. A l'heure où la révision indispensable de la législation CCP (reprise dans le CDE) est entamée, ce point devra être analysé en concertation avec la cellule stratégique du ministre de l'Economie.

Compte tenu de ce qui précède, aucune étape supplémentaire n'a été entreprise afin de procéder, dans les publications existantes, à une ventilation approfondie par sexe au niveau des statistiques. Toutefois, il reste possible d'analyser de manière ad hoc dans quelle mesure nous pouvons répondre aux demandes spécifiques éventuelles des institutions publiques ou des autres stakeholders.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

3. La communication externe du SPF Economie, y compris l'organisation d'une journée d'étude concernant l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?*

Les actions suivantes ont été entreprises en matière de communication externe :

Dans toutes ses communications internes et externes, le SPF Economie a veillé très attentivement à ne pas conforter de stéréotypes que ce soit dans l'usage du vocabulaire ou dans les choix des illustrations. Nous avons fait rapport à ce sujet tous les six mois au Vice-premier ministre. Plusieurs exemples d'importantes campagnes illustrent cette démarche :

- La campagne « Trop beau pour être vrai » (2018). Cette campagne traite de la fraude en ligne, une thématique qui peut rapidement se laisser aller à une répartition des rôles stéréotypée (arnaqueur vs. victime). Tout au long de la campagne, une attention particulière a été consacrée au respect de l'équilibre et à l'absence de répartition des rôles stéréotypée. Pour le thème « Fraude à l'amitié » - le plus sensible dans la cadre de la dimension de genre - nous avons au préalable demandé l'avis du JEP concernant le visuel et le slogan de la campagne.
- La campagne de communication Digital Duel (2018). Cette campagne aborde le thème des compétences numériques. Pour cette thématique, il est souvent difficile de trouver des illustrations qui garantissent l'équilibre entre les genres et évitent les stéréotypes. Le nécessaire a été fait dans le cadre de cette campagne pour assurer l'équilibre entre les sexes et les catégories d'âge.
- Dans la campagne qui vise à encourager les artisans à se faire reconnaître, nous veillons explicitement à l'équilibre des images et parlons systématiquement de l'« artisan(e) ».
- Campagne sur l'utilisation raisonnable des bancs solaires (2017) : ce type de campagnes illustre traditionnellement des femmes. Nous avons cependant veillé à appliquer une répartition plus équilibrée.
- Utilisation d'images sur les réseaux sociaux et dans les brochures (en continu) : les accords nécessaires ont été conclus avec les graphistes et les community managers afin de veiller à ce que l'attention nécessaire soit consacrée à la dimension de genre (par ex. veiller à ne pas uniquement présenter des hommes sur les images dans le cadre de l'entrepreneuriat, ...)
- Communication interne à l'attention de tous les membres du personnel (via la lettre d'information électronique) prodiguant des conseils sur la féminisation des titres et des fonctions (2018). Une page intranet a été créée dans ce cadre, avec référence à plusieurs sites web utiles (site internet de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Brochure 'Mettre au féminin', Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge).

Nous avons en outre investi dans la prise de conscience des collaborateurs en charge de l'image du SPF Economie, en leur faisant prendre part à des formations spécifiques sur la dimension de genre dans la communication.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les campagnes « grand public » du SPF Economie ne renferment pas de stéréotypes. Cette dimension est également respectée au quotidien dans la communication (interne) diffusée via les publications, les sites internet et les réseaux sociaux.

4. Journée d'étude RH le 13 septembre 2017 sur l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?

- Un groupe de travail a été constitué, avec représentation du Cabinet et du SPF Economie. Ce groupe de travail s'est rencontré 5 fois et s'est en outre régulièrement concerté.
- L'objectif, le public-cible et la date de l'événement ont été déterminés. Une proposition relative au contenu du programme a été élaborée.
- Les orateurs potentiels issus du secteur privé et du monde académique ont été identifiés et contactés en vue de fournir une contribution à la journée d'étude.
- Une partenaire externe (Isabella Lenarduzzi, Founding & managing director de Jump) a été contactée pour donner forme au programme de la journée d'étude et pour assurer le bon fonctionnement de l'événement en tant que modératrice.
- Un plan de communication prévoyant différentes actions de communication a été dressé et mis en œuvre : développement d'un visuel, rédaction et diffusion du save-the-date, invitation et rappel via différents canaux, annonce de l'événement via la lettre d'information du SPF Economie, les médias sociaux et les orateurs.
- Les présentations des orateurs ont été collectées, organisées dans un ordre logique et accordées les unes aux autres.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La journée d'étude sur l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle a été organisée le mercredi 13 septembre au City Atrium. Neuf experts issus du secteur privé, du monde académique et du barreau ont pris part à l'événement : trois en tant qu'orateurs (Sabine Sagaert (Cargill), Valérie Tanghe (Amazone vzw) et Koen Vanlaer (Universiteit Hasselt), cinq en tant que panélistes (Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Marion Debruyne (Vlerick Business School), Dirk Van Gerven (NautaDutilh), Marieke Wyckaert (Eubelius/ KU Leuven) et Katrien Van der Heyden (Nesma Consulting)) et une en tant que modératrice et oratrice (Isabella Lenarduzzi (Jump)). L'introduction de l'événement a été assurée par le Président du SPF Economie, et la conclusion par un représentant du ministre. Une centaine de personnes se sont inscrites à la journée d'étude et 74 y ont effectivement participé.

La journée d'étude a été accueillie positivement tant par les participants que par les orateurs et les panélistes. C'est ce qu'ont révélé les réactions orales ainsi que l'évaluation officielle :

- La satisfaction moyenne quant au contenu de l'événement s'élevait à 7,6 (sur 10). C'est surtout la qualité du panel de discussion qui a été évaluée très positivement (score moyen de 8,7).
- Les participants étaient également satisfaits de l'organisation de l'événement (score moyen de 8,5).
- Tous les participants qui ont complété le formulaire d'évaluation ont indiqué marquer un intérêt pour d'autres événements à venir sur cette thématique.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

L'intégration de la dimension de genre n'a pas posé de difficultés particulières pour les collaborateurs du SPF Economie. Ils se montrent favorables à l'ajout de la dimension de genre dans les matières qui les concernent. La mise en lumière des différences entre les femmes et les hommes est par conséquent devenue un automatisme ces dernières années.

Statbel en particulier est convaincu de la valeur ajoutée d'une méthodologie neutre sur le plan du genre, mais il ressort des réunions au niveau européen que tous les experts des autres États membres ne partagent pas cette conviction. Les statisticiens évoquent régulièrement cette question lors de réunions et de groupes de travail européens, mais ne reçoivent pas toujours le soutien des experts d'autres États membres.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

Dans la mesure du possible, Statbel n'attend pas le processus décisionnel au niveau européen. Pour ces enquêtes qui interrogent une ou deux personnes d'un ménage, la personne de référence est désormais sélectionnée selon la méthode neutre sur le plan du genre du dernier anniversaire. L'enquête sur l'utilisation des TIC auprès des ménages et l'enquête sur l'éducation des adultes appliquent par exemple cette méthode. Tout est cependant mis en œuvre pour respecter les exigences de qualité et méthodologiques découlant des obligations statistiques européennes.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Mise en œuvre d'un changement de culture actif et approfondi pour rompre la répartition classique des rôles.

Mesures actives pour briser le plafond de verre.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Les différents contacts sont jugés satisfaisants et se sont toujours déroulés dans une atmosphère positive et constructive.

Monsieur Pieter De Crem, Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur⁴

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La prévention et lutte contre la radicalisation – SPF Intérieur

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Cadre normatif national

En Belgique, une loi a été adoptée visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en intégrant la dimension du genre dans la politique menée. Le *gender mainstreaming* est donc obligatoire, y compris dans le thème "Counter Violent Extremism" (CVE).

Dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming* (2015-2019), il a été proposé par le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur d'intégrer au cadre de la lutte contre la radicalisation violente la dimension du genre. La DGSP a reçu pour mission de mettre en œuvre une politique qui tienne compte des questions hommes-femmes dans la prévention de la radicalisation.

Cadre normatif international

Outre la loi *gender mainstreaming* en Belgique, il existe le fondement pour l'exécution de la résolution 1325 de l'ONU selon lequel notre pays doit consentir un effort constant en vue d'améliorer et de renforcer l'émancipation sociale, politique et économique des femmes dans des (pré- et post-)zones de conflit.

Plan d'approche du *gender mainstreaming* par la DGSP

Un plan CVE national stratégique a été établi et celui-ci reconnaît les différents rôles des femmes en matière de CVE, son objectif étant de mettre en place des stratégies de prévention axées sur :

- le rôle protecteur des femmes contre le VE
- le rôle actif des femmes contre le VE
- la lutte contre la promotion d'une idéologie VE par des femmes
- la lutte contre le recrutement par des femmes auprès de groupements VE

En sa qualité d'organe coordinateur fédéral, la DGSP facilite le dialogue sur le genre et CVE parmi les autorités régionales et locales :

- en menant un sondage auprès des villes et communes concernant le genre et CVE (détection des nécessités et besoins).
- en organisant des meetings d'experts, portant sur le genre et CVE, avec les pouvoirs locaux et régionaux (développement du savoir-faire).
- en renforçant la prise de conscience du genre et CVE (intégration de la dimension du genre dans la politique).
- en favorisant l'échange de bonnes pratiques sur le genre et CVE (soutien/renforcement de l'expertise)
- en proposant une prise de conscience et des outils de formation en matière de genre et CVE (soutien/renforcement de l'expertise).
- en renforçant la société civile (la base) dans CVE par une implication active dans la politique de prévention de la radicalisation.

⁴ La compétence était exercée par Monsieur Jan Jambon jusqu'au 9 décembre 2018.

Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Déploiement du projet ISF Family Support en partenariat avec la Fondation Roi Baudouin pour la mise en œuvre d'un modèle de *soutien familial fondé sur les preuves* destiné à la Belgique afin d'autonomiser les parents, les familles et leurs communautés contre la radicalisation (violente).

Les actions suivantes sont entreprises dans le cadre de ce projet.

- Réalisation d'un mapping des pratiques en Belgique destinées à soutenir les familles de personnes radicalisées. Ce mapping entend répondre à la question *Qui fait quoi ?* ainsi que servir de source d'inspiration aux organisations ou institutions pour la mise en œuvre d'initiatives s'articulant autour d'un tel soutien familial.
- Rédaction d'un guide des *bonnes pratiques* relatives au soutien familial en cas de radicalisation.
- Organisation de réunions du Réseau national Family Support pour présenter ledit guide, offrir une présentation de quelques *good practices* et donner un exposé de la recherche menée par la plateforme d'experts Family Support.
- Création d'une plateforme d'experts Family Support chargée d'étudier les thèmes clés suivants relatifs au soutien familial : une meilleure accessibilité en termes de services, le renforcement et la diffusion de l'expertise, et le développement d'un modèle de chaîne d'aide.
- Implication de membres d'organisations féminines belges et de la société civile (SAVE Belgium, Djihad des Mères, asbl Cocon Vilvorde, asbl De Touter, asbl Averroès, CEAPIRE) œuvrant pour la prévention de la radicalisation et ce, en tant qu'experts du vécu collaborant dans le cadre de la plateforme d'experts qui relève du projet ISF Family Support.
- Invitation lancée à des organisations de la société civile en Belgique (Kind en Gezin, ONE, asbl Dar al Amal, Samenlevingsopbouw (développement communautaire de la Ville d'Anvers, Service de la Jeunesse) qui participent au Réseau national Family Support en travaillant avec des familles issues de milieux sociaux vulnérables. Le but de ce réseau consiste à rassembler les pouvoirs locaux et régionaux ainsi que des acteurs de la société civile pour l'échange d'informations, le développement du savoir-faire et le partage de bonnes pratiques.

2. La Banque de données Nationale Générale (mention du sexe tant des auteurs que des victimes) – Police fédérale

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?

/

Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- **Concernant le volet PV judiciaires - non circulation :**
 - Depuis la publication de mars 2017, les statistiques PCS comportent de manière standard un volet "suspects" (auteurs potentiels), où le genre (et l'âge) sont abordés. L'objectif est d'obtenir le même résultat à moyen terme pour un volet "victimes". A cet effet, les adaptations techniques déjà planifiées doivent cependant être réalisées à la banque de données (BNG) et aux flux suivant la

- Loi gestion de l'information policière de 2014, ce qui a connu des retards en raison d'autres priorités ;
- Des informations chiffrées concernant la discrimination sur la base du genre et du penchant sexuel sont déjà disponibles. (La même observation que supra vaut : les caractéristiques pour les 'suspects' sont disponibles mais pas encore pour les 'victimes').
 - Concernant les "crimes de haine" (p.ex. meurtre, coups & blessures,... avec comme motifs le genre, le penchant sexuel, le handicap,...), il est examiné quelles possibilités une BNG plus détaillée offrira pour combler l'intelligence gap et ses adaptations techniques (banque de données, flux,...). Idéalement, cela doit être accompagné d'un affinement d'un motif (sexe, handicap, ...) du code général existant "Discrimination et délits de haine" dans le tableau de code "phénomène -signalement parquet", ce qui doit être réalisé en concertation avec la Justice. (La même observation que supra vaut : les caractéristiques pour les 'suspects' sont disponibles mais pas encore pour les 'victimes').
- **Concernant le volet PV circulation (Infractions et accidents) :**
 - Dans la matière de circulation, les statistiques sont déjà disponibles concernant le genre. Concernant les infractions de roulage, il y a toutefois lieu de noter que la personne qui est mentionnée dans les statistiques est le chauffeur au moment de l'infraction.

3. L'intégration de la dimension de genre dans les campagnes d'informations et de recrutement

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La campagne nationale de recrutement de sapeurs-pompiers, lancée en 2016 par la Direction générale Sécurité civile, se poursuit. Le but est d'apporter un soutien aux zones de secours dans le cadre du recrutement de pompiers, et essentiellement de pompiers volontaires. La campagne et les instruments de communications sont depuis juillet 2016 à la disposition des zones de secours. En raison de l'intemporalité de cette campagne, une période d'au moins cinq ans est prévue.

Afin d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes au sein de la profession, les zones de secours ont été encouragées à diversifier les visages de leur ambassadeur. 6 d'entre-elles ont choisi une femme parmi leur personnel, devenue le visage de la campagne au niveau local. Au niveau national, une femme et un homme ont été choisis pour illustrer le métier sur le matériel de communication distribué lors d'événements (21 juillet, portes-ouvertes,...). Le film qui met en image le métier de pompier a aussi une femme pour personnage principal.

Tous les visuels de la campagne sont visibles sur le site www.jedevienspompier.be, sur les médias sociaux et sur les outils de communication au niveau local (affiches, flyers, bannières,...).

Nous espérons ainsi renforcer l'identification des femmes pour le métier de pompier volontaire, illustrer les opportunités de carrière qui se présentent à elles et ainsi augmenter le pourcentage de candidates pour le certificat d'aptitude fédéral.

[HOME](#)
[CERTIFICAT D'APTITUDE FÉDÉRAL](#)
[OFFRES D'EMPLOI](#)
[SUR LES POMPIERS](#)
[FAQ](#)
[CONTACT](#)

LES POMPIERS

SUR LES POMPIERS

La population peut compter sur 18.000 pompiers, volontaires et professionnels, répartis en 34 zones de secours et le SIMAU de Bruxelles, à travers le pays. Vous pouvez contacter les zones de secours à tout moment pour de l'aide au numéro d'urgence 112. Si la situation n'est pas urgente, il est préférable d'appeler la zone de secours via leur numéro de téléphone direct.

LES ÉPREUVES D'APTITUDE FÉDÉRALES

Les épreuves d'aptitude fédérales ne doivent pas être sous-estimées, mais sont tout à fait faisables moyennant une bonne préparation. Regardez la vidéo et les infos pour mieux savoir ce que font attend de vous.

Le SPF Interieur utilise des cookies pour ce site. En continuant à surfer sur [jedevienpompiers.be](#), vous acceptez l'utilisation de ces cookies.

KRIS, INFIRMIÈRE.

Pompière volontaire, mais pour vous inscrire sur [jedevienpompiers.be](#)

UN POMPIER SOMMELLE EN VOUS

En mai 2018, nous avons diffusé dans les médias des statistiques sur le nombre de femmes pompiers lors d'un appel au recrutement dans les zones de secours. Une infographie a été réalisée pour renforcer les messages: une femme en est à nouveau le visage et les statistiques mettent en exergue la présence des femmes au sein de la profession.

Pour consulter le communiqué de presse : <https://www.civieleveiligheid.be/fr/node/13884>

Le personnel des pompiers en Belgique

Grade
 17.962 membres du personnel opérationnel

Professionnels/Volontaires
 16.968 pompiers (professionnels et volontaires)

Hommes/Femmes
 12.267 Hommes / 564 Femmes

Hommes/Femmes
 16.665 Hommes / 303 Femmes

Évolution

34 zones de secours & les pompiers de Bruxelles

Recrutement
 Depuis 2011, 4191 candidats pompiers ont obtenu le Certificat d'aptitude fédérale (CAF)
 Parmi eux, 673 personnes ont rejoint le SPF Interieur.
 Les zones de secours ont recruté 857 personnes en 2017.
 Parmi elles, 103 personnes ont rejoint le SPF Interieur.
 Les zones de secours ont recruté 673 personnes en 2018.
 Parmi elles, 103 personnes ont rejoint le SPF Interieur.

UN POMPIER SOMMELLE EN VOUS

Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Entre le 13 juillet 2016 et le 30 août 2018, l'efficacité de la campagne peut être mesurée au niveau national grâce au nombre d'inscrits aux alertes pour les tests CAF (10.617 personnes) et pour les offres d'emploi (7.242 personnes) sur le site www.jedeвиenspompier.be. Ces personnes représentent les candidat.e.s potentiellement intéressé.e.s par une carrière chez les pompiers. Leur nombre est en constante augmentation.
Nous ne disposons pas de statistiques sur le pourcentage de femmes touchées par la campagne.

4. L'intégration de la donnée relative au genre dans la rubrique relative aux « victimes » figurant dans les rapports d'intervention

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Nous profitons de l'obligation pour les zones de secours de remettre annuellement au Ministre de l'Intérieur un rapport d'activité de la zone pour modifier la structure du rapport d'intervention. Nous intégrerons le tableau suivant dans les rapports d'intervention :

		Citoyens		Personnels pompiers	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de victimes	<i>Blessé sur place</i>				
	<i>Blessé emmené à l'hôpital</i>				
	<i>Décédé sur place</i>				

Cette donnée devra se retrouver dans un texte légal (AR ou circulaire). Cela devrait voir le jour au plus tard au début de l'année 2019.
Une fois cette modification intégrée, une communication sera faite en ce sens vers les zones de secours.

Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Les résultats ne seront visibles que lors du traitement des données 2019, c'est-à-dire lors du premier semestre 2020.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?

Police fédérale :

Le Service Recrutement et Sélection de la Police fédérale recrute en permanence de nouveaux membres du personnel (H/F) tant pour les fonctions à uniformes que pour les fonctions Calog. Depuis 2017, des recrutements ont été spécifiquement réalisés pour la Direction Sécurité (DAB) Les principes et les consignes de la GPI 74 en vue de la promotion de la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police sont appliqués à cet égard.

Cela fait partie du fonctionnement récurrent de la police.

Police fédérale :

Dans son fonctionnement récurrent, la Police fédérale tient compte des principes de la GPI 74.

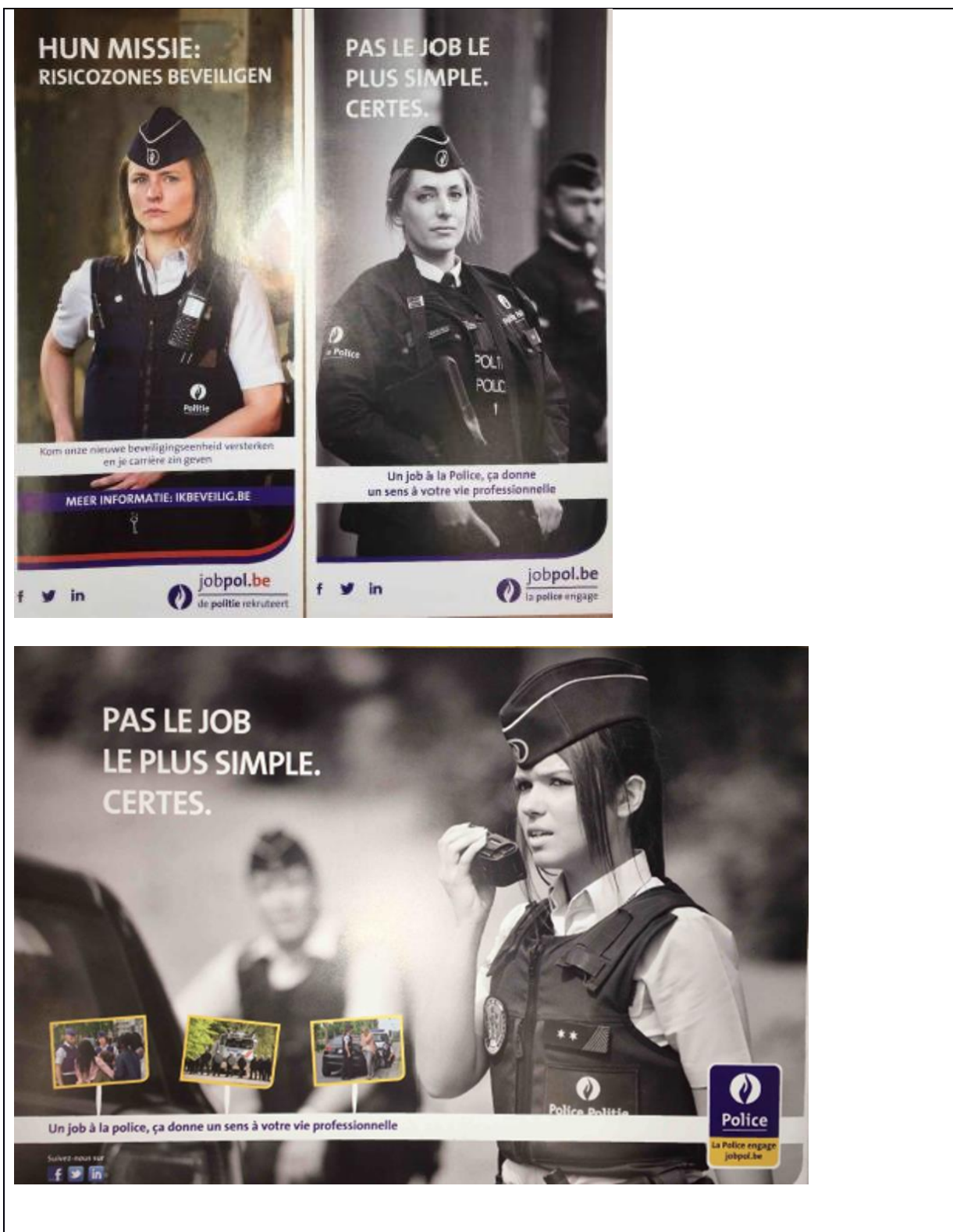
Fin 2015, la police fédérale a lancé une nouvelle politique de diversité avec une attention pour la dimension de genre.

En 2016, une formation obligatoire "législation de base diversité" a été lancée pour les dirigeants de la police fédérale.

Début 2016, la police fédérale a mené une recherche concernant la conciliation de la vie privée et la carrière professionnelle. Les résultats ont été communiqués aux membres du personnel.

Dans les campagnes médiatiques (spots radio, visuels, spots TV) du service Recrutement et Sélection de la police fédérale, il existe toujours un équilibre sain dans la représentation hommes-femmes. Lors des salons de recrutement, aussi bien des collègues hommes que femmes sont présents (tant en ce qui concerne les membres du personnel civil que les membres opérationnels). En outre, dans les interviews de collègues dans le cadre des campagnes de recrutement, le service tente toujours de laisser les femmes témoigner au sujet de leur emploi au sein de la police (p.ex. la rubrique 'Les 10 de...' dans le MARK Magazine, témoignage d'une femme commissaire dans "De Standaard",...). En collaboration avec la zone de police locale Bruxelles-Capitale/Ixelles, le service a pris part à l'édition 2017 de women@work. Lors de la Journée internationale des femmes, les collègues féminines ont été mises en vedette par Facebook et Twitter. En 2018, le Service Recrutement et Sélection a soutenu une initiative d'une Ecole de police de Flandre occidentale, Ladies@police, afin d'attirer de manière ciblée les femmes pour un emploi à la police.

En ce qui concerne l'épreuve sportive, différents critères sont utilisés pour les femmes et les hommes (les femmes reçoivent 30 secondes de plus afin de réaliser le parcours fonctionnel).



III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles difficultés que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

Aucune. Les politiques pour lesquelles un suivi Gendermainstreaming a été entamé en 2015 suivent leur cours et ne rencontrent pas de résistance.

Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

Une recherche de nouvelles politiques à traiter dans le cadre du Gendermainstreaming sera entamée dès le début 2019.

Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Etant donné que les politiques sur lesquelles nous travaillons dans le cadre du Gendermainstreaming sont en évolution positive et constante, les contacts entre la cellule politique et le coordinateur administratif n'a pas rencontré de difficultés. En janvier 2019, un nouveau responsable politique a repris la fonction et les contacts ont déjà été pris.

Monsieur Alexander De Croo, Ministre de la Coopération au développement

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Les deux axes centraux de la réforme de la politique de coopération :
 - l'approche fondée sur les droits ;
 - la croissance économique durable.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Sur le plan structurel

- Formation approche fondée sur les droits pour la DGD, le corps diplomatique, la CTB et BIO : les 3-4 novembre 2015 et 13-14 décembre 2016, et 26 et 27 juin 2018 qui accorde une attention spécifique au genre.
- Publication en mars 2016 d'une note stratégique sur le genre dans la coopération belge au développement et lancement d'un plan d'action spécifique consacré au genre (+ actions autour des droits des holebis) qui doit promouvoir l'intégration structurelle dans les actions de la coopération au développement.
- Alignement du plan d'action spécifique au Gender Action Plan II de l'Union Européenne et aux Objectifs de Développement Durable.
- Mise en œuvre du 3ème plan d'action national « 1325/Femmes dans les conflits armés » avec accent mis sur la RDC et le Mali.- Présence d'un expert spécialisé en matière de genre dans la DGD et la CTB.
- Participation au World Humanitarian Summit
- Formation à l'utilisation du marqueur DAC pour l'égalité de genre le 7 novembre 2017.
- Présence d'un expert spécialisé en matière de genre dans la DGD et la CTB / Enabel.

Approche fondée sur les droits

- Formation approche fondée sur les droits : une partie de cette formation était consacrée au genre.
- Les programmes de coopération mettent spécifiquement l'accent sur les droits humains et la dimension de genre. Au Mali et au Niger, les programmes portant sur les droits sexuels et reproductifs bénéficient d'une attention particulière. Au Niger, la lutte contre les mariages précoces bénéficie d'une attention supplémentaire. En Guinée, dans le cadre du nouveau programme de coopération, un programme de coopération déléguée mené par le FNUAP et intitulé « Contribution à la réalisation des droits à la santé sexuelles et reproductive pour les femmes, adolescents et jeunes des régions de Kindia, Mamou et Conakry » a été initié en 2016 pour une durée de 3 ans. Il vise notamment le renforcement de l'accès à la planification familiale dans les communautés d'intervention, la lutte contre les violences basées sur le genre, y compris les mutilations génitales féminines ou encore l'accès renforcé des adolescents/jeunes à l'information et aux services de santé sexuelle et reproductive.
- Décisions politiques concernant les droits de l'Homme:
 - o Par ex. gel de l'aide budgétaire aux soins de santé ougandais en raison de l'envoi de personnel médical à Trinité-et-Tobago. La mesure a permis d'infléchir la décision d'envoi.

- o Plan d'actions entreprise & droits de l'Homme, genre, holebis, sécurité alimentaire, protection sociale,...
- o Financement d'organisations en faveur des droits de l'Homme ciblées.
- o Lancement d'appel à propositions pour les projets concernant les droits de l'Homme en 2016.
- Interventions politiques vigoureuses et dialogue politique à de nombreux niveaux :
 - o Note de politique 2018 mentionne l'approche basée sur les droits humains et la protections des droits des femmes et des filles comme une priorité.
 - o Bilatéral : 14 pays partenaires.
 - o UE : surtout dans le CODEV autour du plan d'action genre de l'UE et droits sexuels et reproductifs.
 - o Multilatéral : par ex. UNFPA, ONU Femmes, UNICEF, OIT, GPE, ... qui mettent systématiquement l'accent sur le genre, l'égalité des chances, santé et droits sexuels et reproductifs et là où c'est pertinent sur les droits des holebis, les violences faites aux femmes, la protection sociale des femmes, le renforcement économique, l'aide humanitaire adaptée,...
- Initiative She Decides :
 - o Organisation de la première conférence internationale She Decides à Bruxelles le 2 mars 2017.
 - o Engagement financier belge de 42 millions d'euros depuis le début en faveur de la santé et des droits reproductifs et sexuels destiné à contribuer à des projets et programmes d'organisations qui souffrent de la GAG Rule réinstaurée par le gouvernement Trump.
 - o Organisations et participation à des side-events sur les SDSR lors de la semaine ministérielle de l'AGNU.
- Les propositions reçues suite à l'appel à projets pour des projets concernant les droits humains lancé en 2016 ont été examinées et un certain nombre d'entre elles ont été retenues. Pays concernés : le Viêt-nam, la Palestine, la RDC et la Tanzanie. Dans l'appel à projets, il a été demandé que les projets développent une stratégie pour l'égalité entre hommes et femmes. Les projets retenus ont tous développé une attention particulière à l'implication des femmes dans le projet et à leur intégration en tant que bénéficiaires des projets.
- Financement d'organisations internationales :
 - o ONU Femmes.
 - o UNFPA.
 - o GPE (enseignement des filles).
 - o UNICEF (en plus des du financement core important, aide humanitaire et 4.5 millions d'euros pour les enfants dans les conflits armés).
 - o UNDP (gouvernance, présence des femmes dans la police).
 - o FAO, OMS, OIT, OIM,...
- Dans tous les conseils d'administrations où siège la Belgique, on plaide pour la dimension de genre. Si la Belgique n'est pas membre d'un conseil d'administration, la Belgique soutient d'autres pays et/ou l'UE qui le sont à ce moment. Note : toutes les organisations que nous soutenons s'activent en faveur de l'égalité hommes-femmes.
- Financement en 2015 de l'aide humanitaire au total pour 150 millions d'euros et de 170 millions en 2016, 2017 et 2018 : au total, 70% des réfugiés sont des femmes et des enfants.

- Le position paper de la Belgique en vue du World Humanitarian Summit à Istanbul (2016) contenait un paragraphe sur la 'sexual and gender-based violence'. Par ailleurs, l'aide humanitaire belge attache une grande importance, dans toutes ses interventions, aux aspects particuliers de genre dans les situations humanitaires. L'apport de l'aide humanitaire tient compte du thème transversal de la dimension de genre, tel que le prévoit la loi.
- Co-organisation en mai 2018 avec DEVCO d'un événement axé sur le genre à Bruxelles « Her World is Our World » pour sensibiliser le grand public à la question du genre.
- Co-organisation avec la plateforme Be-cause Health d'un débat de haut-niveau aux Journées européennes pour le développement le 6 juin 2018 avec la participation, entre autres, du Vice Premier Ministre et Ministre de la Coopération au développement De Croo, la directrice adjointe de DEVCO ainsi que la Ministre de la Santé du Burkina Faso. Les questions liées à un meilleur accès à la santé et aux droits sexuels et reproductifs pour les adolescentes y ont été débattues.

Croissance économique durable

- Appui aux femmes entrepreneurs.
- Mobilisation du secteur privé, en particulier de l'industrie pharmaceutique en ce qui concerne le planning familial, les MST, le HIV.
- Dans le cadre des négociations climatiques, on plaide pour que l'on analyse l'impact des changements climatiques sur les femmes (et les enfants).
- Examen du cash transfert, surtout destinés aux ménages dirigés par une femme

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Comme résultat tangible et exemplatif, on signalera à titre d'exemple le travail mené par le Bureau diplomatique belge au Mali, qui a fait réaliser, en partenariat avec le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, une relecture sous l'angle du genre de l'Accord pour la paix et la réconciliation au Mali. Chaque article de l'accord a ainsi été analysé et revu sous l'angle du genre. Des recommandations ont été formulées et validées avec la société civile, elles serviront de contribution au Ministère de la Promotion de la Femme à la mise en œuvre de l'Accord.

On citera également les résultats suivants :

- Inclusion du genre dans les nouveaux programmes de coopération avec Burkina Faso, Guinée, le Maroc, Mali et Niger.
- Lancement d'appels à propositions pour les projets concernant les droits de l'Homme en 2016 et lancement d'un appel à projet genre et d'un appel à projet LGBTI en 2018.
- Interventions politiques vigoureuses et dialogue politique à de nombreux niveaux
- Initiative She Decides que la Belgique a rejoint au début de l'année 2017
- Financement d'organisations internationales à long terme (2016 - 2020) (ONU Femmes et UNFPA + inclusion de la dimension de genre dans les dialogues bilatéraux avec les organisations internationales partenaires de la coopération belge).

2. La politique intégrée et l'impact attendu d'une concentration et d'une coopération accrue des acteurs nationaux et internationaux.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Financer les ONG qui mènent une action en ce qui concerne le genre, tant au niveau horizontal que vertical.
- Attention pour le genre dans les analyses contextuelles communes et les cadres stratégiques communs.
- Objectif de travailler sur l'approche fondée sur les droits, dont font partie intégrante les droits des femmes.
- Inclusion du genre dans les nouveaux programmes de coopération bilatérale, notamment ceux avec le Burkina Faso, la Guinée, le Maroc, le Mali et le Niger.
- Lancement d'appels à propositions pour les projets concernant les droits de l'Homme en 2016 avec prise en compte systématique de la dimension de genre.
- Lancement de deux appels en 2018 : « genre et éducation » et « protection des droits des LGBTI ».

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les nouveaux programmes des acteurs de la société civile, élaborés sur base des réformes entreprises, sont arrivés en automne 2016. Ils contenaient un marqueur 'genre'. La décision sur le financement a été prise en 2017.

De nombreuses ANG belges ont des programmes spécifiques axés sur le genre, qu'il est impossible de reprendre ici en détail. On évoquera – à titre d'illustration – l'ONG Plan au Niger, et son action contre le mariage précoce des jeunes filles ; l'ONG Solidarité Socialiste au Maroc, qui a travaillé avec le Réseau de femmes des associations de quartier de Casablanca ; l'ONG Le monde selon les femmes et son travail avec le partenaire local en République Démocratique du Congo (RDC), la CONAFED, qui vise le renforcement du leadership féminin dans le secteur agricole et la lutte contre les violences sexuelles au Kasaï oriental et à Kinshasa. Ces quelques exemples ne sont pas exhaustifs.

A titre d'exemple on peut également relever le programme de coopération déléguée qui sera réalisé par ONU-Femmes au Mali (avec une sous-traitance d'un volet à la MINUSMA). Originellement un programme destiné à la mise en œuvre de la résolution 1325 au Mali, après consultations des acteurs locaux et internationaux, le programme, tout en gardant sa dimension 1325, a été réorienté vers une approche 3D. Cette coopération déléguée est inscrite dans le programme de coopération actuel entre la Belgique et le Mali (2016-2019) pour un montant de 1,5 million EUR.

Plus de 70 organisations sont parties prenantes du cadre stratégique commun Belgique. Dans le cadre de ce CSC, les organisations se sont engagées dans un chantier d'apprentissage commun sur l'intégration transversale du genre. L'objectif était d'aboutir pour fin 2018 à une charte « genre » et à un guide des bonnes pratiques « genre » qui soient pertinents pour tous les types d'interventions en ED (enseignement, grand public, plaidoyer, recherche, etc.). Cette charte a été signée par les acteurs concernés le 29 novembre 2018.

Enfin, la dimension de genre est systématiquement analysée lors de l'élaboration de nouveaux programmes de coopération gouvernementale. A titre d'exemple les programmes de coopération gouvernementale avec le Burkina Faso et la Guinée comprennent un volet axé sur les SDSR (dans le cadre du mouvement She Decides).

3. La méthodologie orientée vers les résultats, la transparence et la responsabilité mutuelle, dans le cadre du principe « *more for more* ».

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La Belgique a participé en 2017 à l'exercice du SDGs National Voluntary Review et a présenté son rapport lors du 2030 High Level Meeting au mois de juillet 2017. La dimension de genre a particulièrement été prise en compte, tant en montrant les résultats et efforts belges en ce qui concerne l'ODD 5 qu'en montrant que le genre avait été pris en compte au sein des autres ODD également.

L'attribution du marqueur OCDE DAC genre a fait l'objet d'une formation au sein de la DGD afin que les données entrées dans Prisma soient les plus fiables possibles.

Les critères d'attribution sont aujourd'hui strictement appliqués dans le cadre du marqueur genre.

Des contrôles annuels exhaustifs sont effectués pour vérifier l'attribution de ce marqueur genre aux différents projets et programmes financés par la DGD.

Un travail est en cours pour reprendre au sein de la DGD les indicateurs ODD spécifiques au genre et de les utiliser pour analyser les résultats.

Ouganda: suspension provisoire de l'aide budgétaire pour les soins de santé après la décision de l'Ouganda d'envoyer une grande partie de son corps médical professionnel à Trinité-et-Tobago, notamment la quasi-totalité des gynécologues et des pédiatres ougandais.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Grâce à notre suspension de l'aide budgétaire, nous avons pu infléchir la décision de l'Ouganda.

Maroc: le nouvel accord de coopération prévoit un appui du ministère pour l'égalité des chances

Burkina Faso : Un nouveau programme de coopération pour soutenir l'évolution politique et démocratique dans le pays, incluant une coopération déléguée avec UNFPA dans le domaine des droits sexuels et reproductifs

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

- Crescendo : la coordinatrice gender mainstreaming et quelques membres de la task force ont intégré ces missions dans le cadre du gender mainstreaming dans la description de fonction.
- La dimension de genre a été intégrée dans le contrat d'administration (durée: jusqu'à 2018) et le plan de gestion.
- Les dispositions de la circulaire relative à gender budgeting sont bien contrôlées et mis en œuvre.
- Le SPF Affaires étrangères accorde une grande attention à ventiler les statistiques par sexe, récemment, il est devenu possible d'analyser les plaintes par sexe. Dans la création de nouvelles bases de données on se concentre sur la analysabilité des données.
- Lors de l'organisation de formations pour nos employés un accent croissant est mis sur le besoin de formation et de sensibilisation concernant gender mainstreaming.

- Le SPF Affaires étrangères dispose depuis 2013 d'une structure de coordination interne gender mainstreaming : le task force GM. Il est composé de représentants de toutes les directions et les deux cellules stratégiques.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

- Mise en œuvre de l'approche fondée sur les droits : difficulté : tout le personnel doit être formé. Nous avons déjà organisé trois formations et travaillons maintenant à une distribution plus large de ces connaissances au sein de la DGD, la CTB et nos postes sur le terrain.
- Interventions politiques dans les organisations multilatérales : il n'est pas toujours facile de faire entendre notre voix, la Belgique n'est pas un des plus grands contributeurs, mais grâce à notre contribution core nous disposons d'une crédibilité accrue et nous cherchons à former des coalitions avec d'autres pays membres like-minded.
- Cette politique dépend de la volonté politique des autorités de nos partenaires.
- manque d'ownership au sein du personnel de l'AC et du corps diplomatique. Celui-ci a connu une évolution fortement positive suite à l'engagement fort que la Belgique a pris au sein du mouvement She Decides ainsi que lors d'actions et de financements spécifiques (appels à projets thématiques par exemple).

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

Voir pistes évoquées lors de la réponse précédente.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Vu que notre impact en tant que donateur en relation avec les autres flux financiers est plutôt limité, les objectifs doivent être réalistes et SMART.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Les contacts avec l'administration se sont déroulés de façon positive et constructive.

Monsieur Philippe De Backer, Ministre de l'Agenda numérique et des
Télécommunications

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La promotion de la participation de tou-te-s au numérique, la fourniture d'un accès à Internet et aux TIC dans un environnement sûr pour tou-te-s les citoyen-ne-s et entreprises et la réduction de la fracture numérique.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Lors de la publication annuelle du baromètre de la société de l'information par le SPF Economie, il a été décidé de mettre en évidence et de clarifier les informations disponibles sur les différences entre les hommes et les femmes.

2. En vue d'une intégration optimale de la dimension de genre dans cette politique, une étude a été exécutée avec l'appui de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes par des chercheurs de la VUB (iMinds) spécialisés en matière d'inclusion numérique. Elle a eu pour but de disposer des données pertinentes nécessaires pour tenir compte des différences entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration et l'exécution de la politique.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Depuis l'édition 2016, nous nous efforçons, dans la mesure du possible, de ventiler les données selon le genre. C'est le cas notamment pour les indicateurs relatifs à la fracture numérique et aux compétences numériques. Bien entendu, les chiffres présentés se situent à un niveau agrégé et ne permettent pas une analyse fine des facteurs socio-économiques à l'origine de l'exclusion numérique. Ils permettent tout au plus d'établir une corrélation entre l'évolution de deux variables (par exemple, la corrélation entre le niveau de revenu, le niveau d'éducation, l'âge et l'utilisation d'internet).

2. Les principales conclusions de l'étude commandité en 2017 avec le soutien de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes sont les suivantes :

1. Le risque d'exclusion numérique est très élevé chez les femmes, et en particulier les mères isolées et/ou les femmes issues de l'immigration.

2. Le taux de participation des femmes à des formations I(C)T et sur le marché du travail reste insuffisant.

Les recommandations suivantes ont été formulées par les personnes ayant réalisé l'étude :

- (1) élargir la mesure de l'adoption de l'ICT
- (2) élargir et renforcer la mesure des compétences numériques
- (3) étendre l'indicateur annuel STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) au niveau fédéral

- (4) miser sur l'apprentissage des autres et avec les autres (*train the trainers*)
- (5) soutenir les familles monoparentales dans l'acquisition d'un ordinateur et l'accès à internet
- (6) concevoir une campagne pour changer l'image négative du secteur de l'I(C)T et sa connotation masculine
- (7) continuer à investir dans des initiatives STEM, notamment celles axées sur les petites filles
- (8) miser sur des programmes d'accompagnement et d'encadrement, orientés sur les femmes dans le secteur de l'I(C)T
- (9) encourager la contribution des organisations privées aux initiatives ICT

Ces recommandations ont été prises en compte lors de la mise en œuvre de cette ligne politique.

2. La préparation de la population pour les emplois numériques de demain.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans notre pays, l'enseignement, la formation et la formation professionnelle permanente relèvent principalement de la compétence des Communautés. Vu l'importance d'aptitudes numériques dans notre société numérique actuelle, une série d'actions complémentaires relatives au développement d'aptitudes numériques sont néanmoins soutenues dans le cadre du plan d'action Digital Belgium. Le but est de continuer à combler la fracture numérique et de permettre à davantage de personnes de renforcer leurs aptitudes numériques.

À la suite de la grande coalition autour de l'emploi dans les TIC au niveau européen, la Belgique a lancé en septembre 2015 une coalition nationale sur les compétences et les emplois dans le domaine des TIC, « DigitalChampions.be ». Cette alliance réunit les acteurs concernés des différents pouvoirs publics, de l'enseignement et du secteur privé et met en place des initiatives pour que tous les citoyens, quel que soit leur âge et leur parcours, aient la chance d'améliorer leurs compétences dans le domaine du numérique. Digital Champions.be est un plan d'action national non seulement axé sur les emplois mais aussi sur les aptitudes dans le domaine des TIC en général. L'accent est mis sur la formation continue. Des actions spécifiques sont menées pour des groupes cibles bien précis. Toutes les catégories d'âge sont prises en considération. Le site <http://www.digitalchampions.be> donne plus d'informations sur les plans politiques et sur la coalition nationale lancée sur le thème des compétences et des emplois. En ce qui concerne plus particulièrement le codage, l'objectif fixé par la coalition est de motiver 20.000 enfants parmi lesquels au moins 40% de filles, à participer à un événement sur le codage d'ici 2020.

En outre, le Digital Belgium Skills Fund a été lancé en mai 2017. Il vise à réduire la fracture numérique et à donner l'opportunité à plus de citoyens d'améliorer leurs compétences numériques. Ce fonds doté de 18 millions d'euros est mis en place pour une période de trois ans. La Fondation Roi Baudouin est chargée de la sélection des projets pour le SPF Stratégie et Appui. Des projets axés sur le genre et les TIC sont également sélectionnés.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre du Belgian Digital SkillsFund 41 projets ont été sélectionnés pour 2017 et 37 pour 2018. La plupart des projets sont axés sur la formation et l'éducation. Ils visent

le développement de plusieurs types de compétences numériques (compétences de base, apprentissages des langages de programmation, etc.) auprès de différents publics cibles (enfants, adolescents, jeunes adultes socialement vulnérables, demandeurs d'emploi, réfugiés, personnes âgées, etc.). Certains de ces projets se concentrent spécifiquement sur les femmes et, par exemple, visent à accroître la participation des filles et des femmes en Belgique à la transformation numérique. D'autres n'ont pas cet objectif spécifique, mais prennent en compte cette dimension du genre dans la mise en œuvre de leur projet.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

Monsieur Didier Reynders, Ministre des Affaires étrangères et européennes

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le rôle de coordination et de soutien des Affaires étrangères lors de l'élaboration d'une approche multidimensionnelle, technique, politique et stratégique.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Le SPF dispose de différentes coordinations institutionnalisées ainsi qu'un plan interne « *gendermainstreaming* ».

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- **Coordination Union Européenne:** la coordination UE vise à formuler une position belge commune avec différents partenaires externes (d'autres SPF, communautés et régions). Cette coopération est organisée dans le cadre d'un accord de coopération et les Affaires étrangères fournissent un lieu – neutre – de discussion. La dimension du genre était intégrée dans les discussions, et ce à l'initiative des participants.

- **Coormulti:** il s'agit de la structure de coordination permanente visant à définir la position belge pour chaque réunion ministérielle ou technique de certaines organisations internationales. La dimension de genre a pu régulièrement être intégrée dans ce processus spécifique de consultation.

2. La protection des droits humains, la défense active de nos valeurs sur la scène internationale et la mise sur pied du premier plan national « entreprises et droits de l'homme ».

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Concernant le PAN « Entreprises et Droits de l'Homme » :

Le plan a été élaboré au cours de 2015 et approuvé en 2017. Une consultation avec les entreprises, la société civile et les syndicats a eu lieu. Les conseils consultatifs nationaux ont également été consultés. Le plan prévoit la prise en compte de la dimension de genre dans l'élaboration des différentes actions qu'il prévoit.

Concernant la protection des droits de l'homme et la défense active de nos valeurs sur la scène internationale :

Chaque mission économique princière comporte une volet "entreprises et droits de l'homme". La question est également suivie de près dans le cadre des activités du Conseil des droits de l'homme de l'ONU à Genève et du Conseil de sécurité de l'ONU à New York.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Plan national " Entreprises et droits de l'homme " : mention de la dimension de genre dans le plan et nécessité d'en tenir compte dans l'élaboration des actions.

3. Le développement de la Politique de Sécurité et de Défense Commune (PSDC), en ce compris le volet « gestion civile des crises ».

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Cette politique comprend une formation générique de base. La dimension de genre en fait partie et est continuellement adaptée aux formations.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La dimension de genre est incluse dans la formation générique de base.

4. Le fonctionnement des services du SPF, tel que défini dans le Plan d'action *gender mainstreaming* du SPF Affaires étrangères.

Quelles sont les **actions** qui ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?

Sur base des conclusions tirées du premier plan d'action interne, il a été décidé de travailler sur quatre thèmes principaux pour le deuxième plan d'action interne:

- Communication
- Subvention
- Sensibilisation et éducation
- Suivi interne et coordination

Chaque thème est développé en une série d'actions concrètes. Après un démarrage en 2017, les actions suivantes se sont poursuivies en 2018 :

- **Subventions** : la dimension de genre est désormais intégrée dans les critères de subvention des Chambres de Commerce et Clubs d'Entreprises belges en Belgique et à

l'étranger. Pour l'année de référence 2018, la dimension de genre a également été introduite dans l'utilisation d'une subvention accordée par une autre direction du SPF. Si cette approche fonctionne, elle peut être reproduite dans les autres directions.

- **Sensibilisation et formation** : outre un certain nombre de séances d'information destinées à des groupes spécifiques de membres du personnel, la sensibilisation et l'intégration de la dimension de genre font désormais partie intégrante des programmes de formation de chaque nouveau groupe de stagiaires de la carrière extérieure qui est engagé.

- A la demande de l'Institut Egmont, un groupe de stagiaires de l'ENARC et des diplomates étrangers d'Afrique et du Moyen-Orient ont également été sensibilisés à l'intégration de la dimension de genre lors de formations au SPF.

- La dimension de genre a également été intégrée dans le cadre d'une formation ad hoc sur la médiation dispensée à une trentaine de fonctionnaires du SPF pendant une semaine.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Attention particulière sur la mise à jour et l'actualisation des formations des nouveaux stagiaires diplomates et de stagiaires étrangers. Attention spécifique également pour les autres formations au sein d'autres directions du Département.

Inclusion de la dimension de genre dans les critères de subvention des Chambres de Commerce et des Clubs d'Entreprises belges en Belgique et à l'étranger et utilisation d'une subvention accordée par une autre direction du SPF sous la forme d'un projet pilote.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

Toutes les actions entreprises pendant la législature, ont à voir avec la mise en œuvre des plans d'action gender mainstreaming internes (voir ci-dessus). Les plans d'action reprennent plusieurs dispositions de la 'loi gender mainstreaming'.

I. Le premier plan d'action interne gender mainstreaming (2014-2016) a combiné des actions communes (loi de 2007) et des actions spécifiques aux dossiers et responsabilités quotidiens de chaque direction. Les actions spécifiques ont été presque toutes entièrement réalisées (35/43). Le taux de mise en œuvre des actions communes a été remarquablement faible (13/34). Cela est en partie dû au fait que les directeurs peuvent prendre des mesures plus rapides dans les domaines qui relèvent de leurs compétences, tandis que les actions générales restent souvent très abstraites pour leurs directions. Il faut également souligner que la mise en œuvre d'actions spécifiques prenait déjà beaucoup de temps des directions, qui doivent toujours faire plus avec moins de ressources. L'ensemble des actions prévues dans le premier plan d'action s'est révélé trop ambitieux et exigeant. Néanmoins, il est important que la loi soit appliquée systématiquement.

II. Le deuxième plan d'action (2017-2019) tient compte de tous ces éléments. Il se concentrera sur 4 thèmes centraux (communication, subventions, sensibilisation & formation, suivi & coordination internes). Certains thèmes sont directement issus de la loi gender mainstreaming de 2007, d'autres s'inscrivent dans le prolongement des actions entreprises lors du premier plan d'action qui se sont avérées des réussites. L'ambition est de progresser dans un certain nombre de domaines et d'apprendre de

l'expérience et de l'expertise des autres, afin de travailler ensemble aussi efficacement que possible.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

Certaines dispositions de la loi du 12 janvier 2007 (par exemple, l'intégration de la dimension de genre dans les subsides et les marchés publics) sont très techniques. Un soutien constant par des experts / l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est indispensable.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

Une approche pragmatique ainsi qu'une méthode progressive et par étapes ont été appliquées.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Il conviendrait d'accorder une attention particulière à l'aspect "gestion du changement" inhérent au *gender mainstreaming*. Les coordinatrices / coordinateurs devraient disposer des outils nécessaires pour communiquer au mieux les défis du *gender mainstreaming* à leurs collègues au sein de l'administration et motiver les participants (par exemple, une formation pour pouvoir expliquer brièvement comment mettre la théorie en pratique).

Il faudrait accorder plus d'attention à la différence entre les SPFs qui créent beaucoup de nouvelles politiques et les SPFs qui ont peu de projets législatifs et qui travaillent sur des politiques qui existent depuis longtemps.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Oui, les contacts étaient réguliers et courtois.

Madame Sophie Wilmès, Ministre du Budget

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le soutien en vue de l'élaboration du budget général des dépenses, conformément aux directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*.
2. Le développement et la mise en œuvre du contrôle interne et les initiatives pour progresser dans ce domaine.
3. La politique relative à l'intégrité et la conception et mise à jour d'un cadre de valeurs.

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?

Du point de vue des actions politiques :

- **Engagements n°1&2** : Même si ces engagements relèvent d'une action de la part de l'administration, la Ministre a tenu à montrer son soutien et la volonté de coopérer. A ce titre, la coordinatrice gendermainstreaming a rencontré le 21.06.2018 ses homologues de l'administration afin d'avoir des échanges sur les progrès réalisés et à venir. Les documents de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes relatifs au gendermainstreaming ont été transférés à l'administration qui n'en avait pas connaissance.

Par ailleurs, le 22 mars 2017, la coordinatrice politique du Cabinet Budget a assisté à la formation donnée par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes relative au gender budgeting afin d'être sensibilisée à la matière.

- **Engagement n°3** : Le 11 octobre 2018, la coordinatrice gendermainstreaming du Cabinet de la Ministre du Budget a assisté à une réunion de travail présidée par Peter de Roeck en charge de la politique relative à l'intégrité afin de leur présenter le concept de gendermainstreaming et la manière dont celui-ci pourrait et devrait être intégré au nouveau cadre de valeurs. Outre cette réunion formelle, de nombreux contacts et collaborations ont eu lieu afin de nous assurer que le gendermainstreaming soit bien intégré à ce cadre.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Du point de vue des résultats politiques :

- **Engagement n°3** : Courrier reçu en date du 22.10.2018 de la part de Monsieur Alfons Boon, Président du Comité de direction du FOD BOSA nous confirmant que la dimension de gendermainstreaming sera intégrée au nouveau cadre déontologique de l'administration.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?

- La Ministre du Budget est également en charge de la Loterie nationale et a donc aussi utilisé ce levier afin d'intégrer la dimension de gendermainstreaming chaque fois que cela était possible et pertinent. Ces éléments ont été présentés lors de sa Déclaration de politique générale devant le Parlement :

1. En ce qui concerne le soutien de la Loterie nationale à des initiatives concrètes en matière d'égalité des genres, sur l'ensemble de la législature :

- **Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** : 96.500 euros alloués annuellement de 2014 à 2018, soit un total de 482.500 euros pour l'ensemble de la législature.
- **Accompagnement et hébergement des victimes de la traite des êtres humains à travers trois associations (Surya, Liège, Pag-Asa, Bruxelles, Payoke, Anvers)** : 446.500 euros alloués annuellement de 2014 à 2018, soit un total de 2.232.495 euros pour l'ensemble de la législature.
- **Sexual Assault reference center (Centre de prise en charge des violences sexuelles)** : En 2016, 750.000 euros ont été alloués, 90.000 euros en 2017 et 1.616.180 euros en 2018. Le tout pour un montant de 2.456.180 euros sur l'ensemble de la législature.
- **Le total pour ces trois grands postes sur l'ensemble de la législature est de 5.171.175 euros.** Néanmoins, à travers la rubrique Prestige national, la Loterie soutient également de nombreuses associations favorisant les droits des femmes (Conseil des Femmes francophones et néerlandophones, par exemple) ou attachés à des problématiques davantage féminines.

2. La Ministre en charge de la Loterie nationale a également demandé à ce que la Charte des subsides de la Loterie nationale soit modifiée afin d'intégrer le gendermainstreaming dans les obligations des partenaires subsidiés.

- Désormais, « chaque partenaire s'engage à ne pas faire de discrimination entre les femmes et les hommes, qu'elle soit directe ou indirecte, dans la conception et la promotion de son projet. Il s'engage en ce sens à prendre en compte les éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes dans le contenu du projet et dans sa communication ».

3. Sensibilisation des demandeurs de subsides à la Loterie nationale à la dimension de gendermainstreaming : Formulaire & entretien

- Le formulaire de demande de subsides va être aménagé afin que les acteurs soient amenés à réfléchir à la dimension hommes-femmes dans la conception de leurs projets et lors de l'entretien avec le Comité des subsides, l'attention de l'organisation concernée sera attirée sur les éventuelles différences entre hommes et femmes à intégrer dans la définition et la mise en œuvre du projet.

4. Allocation des subsides de la Loterie nationale

- Etat des lieux et d'une vision prospective concernant la répartition des subsides afin de pouvoir identifier la part de ceux-ci alloués à la défense et à la promotion de l'égalité hommes-femmes. Sur base de cette identification et des éventuelles lacunes observées, il sera possible à l'avenir de garantir qu'une partie des subsides soit constamment et directement affectée à cette promotion. L'objectif est aussi d'atteindre un équilibre entre les montants alloués aux initiatives destinées hommes et aux femmes. En fonction des éventuels déséquilibres, une nouvelle ventilation pourra être établie au profit des initiatives visant les femmes.

5. Création en 2018 d'un « Award genre » pour le partenaire de la Loterie nationale qui aura le mieux intégré cette dimension à sa politique – Remis par la Ministre à la soirée annuelle de la Loterie nationale qui a lieu le 20 décembre 2018.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

La seule difficulté rencontrée concerne le fait que différents coordinateurs, à la fois du côté politique et du côté de l'administration, ont géré ce dossier pendant la législature. Le suivi et la coordination ont de ce fait été rendus plus difficiles, même si cela n'a pas eu d'impact sur la qualité des résultats obtenus.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

Une rencontre a été organisée entre les deux cellules politiques et de l'administration afin de se coordonner et de définir ensemble les marges de progression.

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

Il faudra simplement approfondir les impulsions données dans toute une série de domaines afin d'intégrer le gendermainstreaming afin de s'assurer qu'elles soient traduites de manière optimale dans chaque politique.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Les contacts bilatéraux ont toujours été très efficaces et constructifs.

Monsieur Koen Geens, Ministre de la Justice

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La réforme du droit patrimonial des couples et du droit successoral

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le professeur Dimitri Mortelmans a été invité à rédiger un avis sur les « conséquences financières de ruptures de relations avec une comparaison entre mariages et cohabitations, dans une perspective de genre ». Il importe en effet d'identifier les éventuels besoins de la société susceptibles d'être pris en compte dans la mesure du possible lors de l'élaboration de la nouvelle législation en la matière.

Les résultats de cette étude furent les suivants :

- Tenir compte d'une modification radicale du paysage relationnel. Actuellement, les cohabitants non mariés sont sous-représentés. Dans 20 ans, ils pourraient rattraper, voire dépasser, le nombre de personnes mariées.
- Tenir compte de l'inégalité de genre dans tous les types de couple (participation inégale au marché de l'emploi, plus grande probabilité de nouveau partenaire chez les jeunes).
- Analyser la réforme au regard de l'augmentation des coparentalités et des parts de participation au travail au sein du ménage. Tenir compte de la prise en charge des enfants tant pendant qu'après la relation dans les questions de partage.
- Prendre en considération, lors de la réforme, un système automatique de protection, quelle que soit la forme de relation choisie par le couple.

Un premier projet de cet avis daté du 15 décembre 2015 a été distribué, après validation interne, aux membres du Groupe de travail. Le professeur a, en outre, fourni des explications sur cet avis au Groupe de travail lors de la réunion du 16 avril 2016. Les membres du Groupe de travail ont pu, après cet exposé, engager un débat avec le professeur. Les constatations et recommandations du professeur ont été prises en compte dans la suite des travaux du Groupe de travail et elles influencent les choix opérés, ainsi qu'il ressort des rapports du groupe de travail. Cette intention est exprimée également dans les notes de politique Justice de 2017 et 2018.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Droit successoral

La réforme du droit successoral est reprise dans la loi du 31 juillet 2017 modifiant le Code civil en ce qui concerne les successions et les libéralités et modifiant diverses autres dispositions en cette matière réforme le droit successoral. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Les lignes de force de la réforme du droit successoral sont les suivantes :

- Flexibilisation du droit successoral grâce à une plus grande liberté de disposition pour le testateur ;
- Maintien de la solidarité familiale ;
- Simplification de la technicité au regard de la sécurité juridique et de l'accessibilité du droit ;
- Modernisation du droit successoral en phase avec les tendances internationales.

Un point d'attention important dans le cadre de cette réforme était la relation entre l'époux survivant et les enfants avec l'objectif de trouver un nouvel équilibre entre la solidarité familiale et la liberté de disposition, d'éviter au maximum les conflits et d'assurer l'apaisement, la transparence et la sécurité, en tenant également compte des situations familiales diverses qui peuvent se présenter. Dans cette optique, les époux obtiennent davantage de liberté de disposer et peuvent trouver plus facilement des solutions sur mesure en fonction de leur situation familiale, en concluant par exemple des pactes successoraux ou en faisant usage de la plus grande liberté de disposition au profit de beaux-enfants dans le cas de familles recomposées ou au profit d'enfants souffrant d'un handicap. Afin d'éviter au maximum les conflits, l'usufruit de l'époux survivant grève désormais prioritairement la quotité disponible et uniquement pour le surplus la réserve des enfants, et, sur simple requête, les beaux-enfants peuvent demander la conversion de l'usufruit (à l'exception de l'habitation familiale et du mobilier).

- Droit des régimes matrimoniaux

La réforme des régimes matrimoniaux est reprise dans la loi du 22 juillet 2018 modifiant le Code civil et diverses autres dispositions en matière de droit des régimes matrimoniaux et modifiant la loi du 31 juillet 2017 modifiant le Code civil en ce qui concerne les successions et les libéralités et modifiant diverses autres dispositions en cette matière, qui a été approuvé en séance plénière de la Chambre le 19 juillet. Cette loi est également entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

La proposition de loi réformant le droit des régimes matrimoniaux met un plus grand accent sur la responsabilité et la solidarité dans le mariage et tient compte de l'équilibre entre les intérêts de l'époux et celui des enfants.

Un point d'attention particulier dans la réforme est la protection du conjoint ou partenaire plus faible financièrement, qui, en pratique, est souvent la femme. Si les conjoints sont mariés sous un régime de séparation de biens pure et simple, cela peut conduire à des injustices lors de la dissolution du mariage, quand les conjoints n'ont pu construire un patrimoine que de manière inégale (par exemple parce que l'un des conjoints a mis sa carrière professionnelle entre parenthèses pour s'occuper des enfants, du ménage ou pour des raisons médicales). Le conjoint plus faible financièrement est, dans ce cas, désavantagé et n'a pas de droit à une participation au patrimoine que l'autre époux a constitué durant le mariage mais seulement à une créance alimentaire s'il est dans le besoin. Afin d'éviter ce cas de figure, des mesures ont été adoptées dans la proposition de loi qui informent mieux les (futurs) époux sur les conséquences de leur choix d'un régime de séparation de biens pure et simple, qui permettent de le rendre plus adapté à leurs besoins et qui garantissent davantage de solidarité dans ce régime :

- Régime intermédiaire inscrit dans la loi : séparation de biens avec participation aux acquêts (modèle : Convention franco-allemande) ;

- Possibilité pour le conjoint plus faible de demander une correction d'équité judiciaire ;
- Si un contrat de mariage est conclu, un devoir d'information important est mis à charge du notaire, notamment sur l'existence du régime intermédiaire et l'application de la clause d'équité.

Une série de mesures valables pour les régimes de communauté seront également applicables à la séparation de biens, notamment concernant le partage, l'application de la théorie des avantages matrimoniaux et le droit successoral ab intestat de l'époux survivant.

Il est également apporté dans le régime légal certains ajustements visant à mieux protéger l'époux vulnérable et à assurer un partage plus équitable. Dans cette optique, le choix d'un époux d'exercer son activité professionnelle dans ou en-dehors d'une société reste neutre d'un point de vue matrimonial. Il ne sera désormais plus possible de soustraire les revenus professionnels de la communauté en ayant recours à une structure de société. A cet égard, la règle « piercing the corporate veil » est appliquée.

L'époux survivant obtient également un droit successoral ab intestat plus solide. Les successibles du quatrième ordre perdent leur vocation successorale en cas de concours avec l'époux survivant. L'époux survivant héritera de la pleine propriété de la quotité du premier mourant dans le patrimoine qui est en indivision exclusivement entre les époux, en cas de concours avec des successibles des deuxième et troisième ordres.

- Cohabitation légale et cohabitation de fait

La réforme de la cohabitation légale n'a pas pu être adoptée au cours de la législature.

L'objectif de la réforme de la cohabitation légale est de parvenir à une plus grande solidarité patrimoniale entre les cohabitants légaux, sans unifier le régime juridique de la cohabitation légale sur celui du mariage. Ceci aurait pour effet de supprimer la liberté actuelle de choix du citoyen entre deux modèles d'union différents.

Un point d'attention particulier est la protection du partenaire vulnérable dans une cohabitation hors mariage.

C'est la raison pour laquelle cette initiative législative étend le « régime primaire de la cohabitation légale », qui s'inspire en partie du régime primaire régissant les relations patrimoniales des époux, y compris l'obligation pour les deux cohabitants légaux de fournir une contribution aux frais de leur ménage ou de leur famille proportionnelle à leurs moyens (financiers et autres).

Sous certaines conditions, les cohabitants légaux obtiennent également un droit à une pension alimentaire. La finalité de cette pension alimentaire est néanmoins limitée à couvrir les besoins fondamentaux du bénéficiaire. La durée de la pension alimentaire est également réglée de manière plus stricte que dans le cadre du mariage.

Enfin, les cohabitants légaux obtiennent la possibilité d'adopter un régime matrimonial, plus particulièrement le régime de la séparation de biens. Les cohabitants légaux sont toutefois libres de faire usage ou non de cette faculté. Cependant, ils n'ont pas la possibilité d'opter pour un régime de communauté : celui-ci reste réservé aux personnes mariées.

Toutes ces possibilités de modalisation du régime de la séparation de biens, qui sont également proposées aux conjoints (article 1469 du Code civil), pourront donc être utilisées par des cohabitants légaux. Il s'agit, par exemple, des clauses précisant toute indivision ou tout patrimoine d'affectation ou les clauses de participation aux acquêts. S'ils le souhaitent, les cohabitants légaux pourront également recourir à la correction d'équité facultative. Comme pour les couples mariés, il appartiendra au notaire – si les cohabitants souhaitent adopter un régime de séparation des biens – d'informer les cohabitants légaux et, sous peine d'engager sa responsabilité, de faire expressément mention du choix des cohabitants légaux dans leur convention patrimoniale.

2. La politique pénitentiaire et la politique relative aux femmes internées

Quelles **actions** ont été entreprises afin d'intégrer la dimension de genre dans cette ligne d'action ?

A. Activités mixtes au sein des différentes prisons

Afin d'intégrer la dimension de genre au sein des prisons renfermant tant des sections pour hommes que pour femmes, diverses activités mixtes sont proposées. Quelques exemples sont énumérés ci-dessus :

Anvers

- Une fois par an durant l'été, un barbecue est organisé pour les sections psychiatriques : les hommes et les femmes y participent ensemble.
- L'enseignement est mixte.
- Le culte protestant est mixte.
- Plusieurs ateliers, tels que « papa et maman sont en prison », sont mixtes.
- Nos visites (visite de table, visite domiciliaire, etc.) se déroulent de manière mixte.
- Les activités de soins sont mixtes.

Des personnes transgenres font parfois partie des détenus. Selon le stade auquel elles se trouvent, elles sont placées dans la section pour hommes ou pour femmes.

Gand

- En principe, toutes les activités organisées par la Communauté flamande sont mixtes.
- Les projections de film sont mixtes.
- Certaines activités durant les fêtes gantoises se déroulent de manière mixte.
- Dans le magasin de la salle des visites, des hommes et des femmes travaillent depuis peu.

Marche

- Toutes les formations sont mixtes.
- Toutes les activités sportives ou autres sont mixtes.

B. Ouverture d'une section au PSC de Hoogstraten pour 29 femmes détenues

Depuis le 13 février 2017, des femmes détenues séjournent au PSC de Hoogstraten. Auparavant, il n'existait pas de régime ouvert de détention pour les femmes. Il existe désormais 29 places au PSC de Hoogstraten. L'ouverture s'est déroulée rapidement. Actuellement, 20 femmes y séjournent.

Un screening est en cours par les directions de la prison et la direction de la gestion de détention.

C. Le suivi de la politique pénitentiaire et de la politique relative aux personnes internées

Le 20 juin 2016, la section pour femmes internées présentant un profil de risque élevé a été ouverte au sein de l'hôpital psychiatrique St-Jan Baptist de Zelzate. Cette semaine-là, les trois premières patientes y ont fait leur entrée. En 2017, l'établissement était occupé à 100 %.

Le 29 juin 2017, le CPL d'Anvers réservant maximum 18 places pour les femmes internées a ouvert ses portes. En mai 2018, le CPL d'Anvers était occupé à 100 %.

Jusqu'alors, une différence existait entre les hommes et les femmes internés présentant une problématique compliquée et un profil de risque plus élevé. Un lieu d'accueil externe pour les hommes internés a été prévu. Il a été décidé d'ouvrir une section à haut risque permettant aux femmes internées présentant ce type de profil de ne pas devoir séjourner par définition au sein de la prison. Il s'agit d'une section de 20 places sur le campus de l'hôpital psychiatrique St-Jan Baptist de Zelzate dans laquelle les femmes internées, sous le statut de placement et sans exclusion sur la base des faits et/ou de la pathologie, peuvent être soustraites de la prison, avec l'objectif de les insérer davantage dans le circuit des soins.

Entre-temps, la capacité d'internement des femmes internées présentant une problématique compliquée et un profil de risque plus élevé a été élargie. Le CPL d'Anvers place les femmes internées présentant un profil de risque plus élevé sous le statut de placement. Il n'existe pas de critères d'inclusion ou d'exclusion, l'internement se déroule selon la chronologie de la liste d'attente. Il prévoit une capacité de maximum 18 places. En Wallonie, l'offre pour les femmes internées s'est étendue grâce à l'agrandissement de 20 places (réhabilitation) aux Chênes aux haies.

*Quels sont les **résultats éventuellement atteints** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette ligne d'action ?*

A. Activités mixtes au sein des différentes prisons

Ces activités contribuent à la normalisation qui est visée lors de la détention.

B. Ouverture d'une section au PSC de Hoogstraten pour 29 femmes détenues

Il existe une offre de régime ouvert de détention pour les femmes détenues dans la région Nord. C'est un régime explicitement ouvert qui y est en vigueur et l'accent est mis sur la vie en communauté. L'accent repose le plus possible sur le renforcement de l'environnement proche et sur la prise de contacts avec le monde extérieur à la prison en vue de préparer la réinsertion.

C. Le suivi de la politique pénitentiaire et de la politique relative aux personnes internées

Un lieu d'accueil est prévu pour les femmes internées présentant une problématique compliquée et un profil de risque élevé, tel que déjà prévu pour les hommes internés présentant un profil similaire.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

Le droit du nom

Les règles en matière de transmission de nom ont été, à l'initiative du Ministre de la Justice et de la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des Chances, revues par la loi du 25 décembre 2016 modifiant les articles 335 et 335ter du Code civil relatifs au mode de transmission du nom à l'enfant (MB 30 décembre 2016) à la lumière de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 14 janvier 2016.

Par l'arrêt du 14 janvier 2016 (nr. 2/2016) la Cour Constitutionnelle a annulé l'article 335 §1, alinéa 2, troisième phrase du Code civil modifié par l'article 2 de la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté.

Concrètement, la Cour a jugé que l'option retenue par le législateur d'attribuer le nom du père en cas de désaccord entre le père et la mère ou en l'absence de choix constituait une différence de traitement entre les hommes et les femmes illégitime et par conséquent qu'elle violait le principe d'égalité.

Une différence de traitement basée uniquement sur le critère du sexe des parents ne peut, selon la Cour, se justifier que sur base de considérations très fortes.

Ni la tradition, ni la volonté d'avancer progressivement ne peuvent être tenues pour des considérations très fortes justifiant une différence de traitement, selon la Cour.

Par ailleurs, la disposition annulée aurait pour conséquence de reconnaître un droit de veto au père.

Toutefois, afin d'éviter une insécurité juridique, en particulier vu la nécessité de déterminer le nom de l'enfant dès sa naissance, la Cour maintient les effets de la disposition annulée jusqu'au 31 décembre 2016.

La loi prévoit qu'en cas de désaccord des parents sur le choix du nom, l'enfant reçoit le double nom, accolés dans l'ordre alphabétique au lieu du nom du père.

Dans le cas où un des parents a déjà un double nom, celui-ci peut choisir quelle partie du nom sera transmise.

La même règle est suivie dans le cas où les parents refusent de choisir un nom.

Avec cette réglementation, l'égalité des hommes et des femmes est réalisée effectivement dans le mode de transmission du nom.

Parce que la disposition applicable aux cas où la filiation est établie simultanément à l'égard de la mère et de la coparente est similaire à celle qui a été annulée, l'article 335ter du Code civil a été modifié en ce sens.

Une disposition transitoire a été adoptée qui prévoit la possibilité de modifier le nom des enfants à qui le nom du père a été attribué en application de l'article 335, §1, alinéa 2 annulé suite à désaccord entre les parents ou absence de choix du nom.

Dans ce cas, chacun des parents peut, jusqu'au 30 juin 2017, demander auprès de l'officier de l'état civil d'attribuer les deux noms accolés par ordre alphabétique.

Cette règle est également d'application pour les coparentes.

Transsexualité

La législation concernant la transsexualité (loi du 10 mai 2017 sur la transsexualité) a été modifiée à la lumière des obligations internationales en matière de droits de l'homme par la loi du 25 juin 2017 sur la réforme de la réglementation sur les transgenres en ce qui concerne l'adaptation de l'enregistrement du sexe dans les actes d'état civil et leurs conséquences, MB 10 juillet 2017, en vigueur le 1er janvier 2018.

D'une part, il s'agit de l'abolition de la condition de stérilisation obligatoire, qui faisait l'objet de critiques au niveau des droits de l'homme, et d'autre part de la réglementation de la filiation des transgenres après le changement de sexe.

En outre, les conditions médicales et la possibilité d'opposition de toute partie intéressée contre un changement de sexe dans l'acte de naissance seront supprimées lors de la procédure de changement de prénom. En raison de l'assouplissement de la procédure, il a fallu incorporer un certain nombre de garde-fous contre la fraude et les changements inconsistants entre hommes et femmes.

La nouvelle loi sur les transgenres offre également aux mineurs la possibilité de développer davantage leur identité de genre et de leur permettre d'être reconnus progressivement. À partir de 12 ans, les jeunes peuvent changer leur prénom en un nom qui correspond à leur véritable identité de genre. À partir de 16 ans, l'enregistrement de leur sexe peut être modifié dans leur acte de naissance.

Enfin, un certain nombre de problèmes et de libellés peu clairs issus de la loi susmentionnée du 10 mai 2007 sont supprimés.

Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé
publique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le développement des soins de santé mentale

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Un groupe de détenus est resté en prison sans recevoir de soins appropriés. Diverses initiatives ont été prises pour offrir à ce groupe de détenus des soins sur mesure à l'extérieur de la prison. Pour ce groupe, un master plan d'internement a été approuvé en décembre 2016. Toutes les initiatives et ce master plan visent à accroître l'offre, mais aussi le flux et la coopération entre le circuit catégoriel et le circuit régulier.

Au cours de la législature précédente, un Centre de psychiatrie légale (CPL) a été ouvert à Gand. Il s'agit du premier département de haute sécurité en Flandre. Il n'y a pas de critères d'exclusion dans ce CPL, c'est-à-dire que tous les internés doivent pouvoir s'y rendre, à l'exception des femmes. Deux actions ont été entreprises pour proposer une offre adaptée à ce groupe également. D'une part, le cahier des charges pour l'exploitation du CPL d'Anvers prévoit que les femmes peuvent également s'y rendre et d'autre part, en juin 2016, un département de haute sécurité spécifique aux femmes a été ouvert au CP Zelzate (capacité 20 femmes détenues).

Côté wallon, des discussions sont en cours pour agrandir la section du centre psychiatrique du Chêne aux Haies afin que toutes les femmes francophones internées puissent recevoir des soins sur mesure à l'extérieur de la prison. L'objectif est de réaliser cette expansion avant la fin de 2018.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le CPL d'Anvers : le CPL d'Anvers est maintenant ouvert et pleinement opérationnel, y compris pour les femmes. Il y a de la place pour 18 femmes (10 % de la capacité). Le département du CP Zelzate est pleinement opérationnel. Dans le complexe pénitentiaire de Bruges, deux sections pour femmes détenues peuvent donc être rattachées à une section. Il y a donc une nette diminution du nombre de femmes incarcérées dans les prisons.

Chêne aux Haies : En juillet 2017, une nouvelle section a été ouverte au Chêne aux Haies pour les femmes internées. Grâce à cette initiative, il n'y a plus de femmes francophones internées qui doivent rester en prison.

Cet objectif a donc été atteint.

2. L'utilisation d'objectifs de santé concrets pour l'élaboration des politiques.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Au sein du GTI « health systems », des efforts ont été faits pour créer un cadre interfédéral en vue de l'élaboration des objectifs de santé. Ce projet suscitait un enthousiasme limité. En conséquence, le ministre a commandé une étude au KCE en 2016. Cette étude, intitulée « Objectifs de santé belges : d'une formulation ad hoc vers une approche structurée », a été remise le 11 octobre 2017 (voir rapport KCE 292).

Sur la base des résultats de cette étude, la discussion au sein du GTI « health systems » a été relancée pour parvenir à un ensemble d'objectifs prioritaires en matière de santé de la politique sanitaire. Cette discussion est en cours.

Les deux objectifs prioritaires absolus énoncés dans l'accord de gouvernement, à savoir (1) l'augmentation du nombre d'années de vie en bonne santé et (2) la réduction des inégalités de santé, sont toujours pris en compte dans l'évaluation des objectifs à choisir. Le problème des femmes socio-économiquement faibles et peu qualifiées fera l'objet d'une attention particulière dans le choix des indicateurs et des actions à proposer.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'étude a été livrée. Elle reflète les objectifs de santé précédemment fixés par des initiatives internationales ou nationales. La répartition par sexe a été prise en compte dans la présentation des indicateurs. Aucune initiative n'a été prise pour fixer de nouveaux objectifs. Nous partons du principe que le suivi des futurs objectifs prioritaires en matière de santé tiendra compte, le cas échéant, de la dimension de genre afin de vérifier si ces objectifs de santé sont atteints tant pour les femmes que pour les hommes.

3. L'adaptation du système aux besoins de la société et la garantie d'offrir à tous les citoyen-ne-s des soins de santé de qualité, abordables et accessibles, adaptés à l'évolution des besoins des patient-e-s.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'Accord national médico-mutualiste 2016-2017 stipule qu'il convient d'élaborer des mesures « pour des patients vulnérables à besoins de soins particuliers » permettant de renforcer l'accessibilité effective de celles-ci.

Entre-temps, un projet d'AR est déjà en cours de procédure à cet effet et prévoit les deux mesures suivantes :

- Limiter à 1 euro la consultation par un médecin généraliste ou spécialiste pour les enfants de moins de 18 ans disposant d'un dossier médical global et bénéficiant du statut affection chronique.
- Réduction de 30 % pour les visites par un médecin généraliste chez des patients disposant d'un dossier médical global et bénéficiant du statut affection chronique.

Les mesures spécifiques en faveur des enfants bénéficient en particulier aux familles monoparentales qui sont dans la grande majorité des cas composées de mères seules.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

4. L'implémentation de « l'agenda pour le développement post-2015 » et la révision des « objectifs UE 2020 ».

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Sustainable development goals

Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages

- By 2030, reduce the global maternal mortality ratio to less than 70 per 100,000 live births
- By 2030, end preventable deaths of newborns and children under 5 years of age, with all countries aiming to reduce neonatal mortality to at least as low as 12 per 1,000 live births and under-5 mortality to at least as low as 25 per 1,000 live births
- (...)

Il peut être contribué à la réalisation de cet objectif en exécutant les recommandations reprises à l'axe III, Investir dans la prévention et la promotion de la santé, du « Livre blanc sur l'accès aux soins en Belgique ». Une approche globale de la santé des mères et de leurs enfants ainsi que des soins préventifs adéquats pour les populations ayant des pratiques à risques sont visés spécifiquement.

Les grossesses créent l'opportunité d'identifier les femmes vulnérables pour qui l'accès au système de santé ne va pas de soi.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

« Born in Brussels » est un nouveau projet pour les femmes enceintes vulnérables financé par l'INAMI. Ce projet est lancé pour permettre de détecter les femmes enceintes les plus vulnérables et d'en assurer le suivi. L'objectif est que toutes les organisations qui s'occupent de politique sociale, de soins à la mère et à l'enfant, de lutte contre la pauvreté, etc. à Bruxelles, appliquent un même screening et que les femmes enceintes les plus vulnérables puissent également recevoir les soins nécessaires. Le projet se concentrera sur les six communes les plus pauvres de Bruxelles : la Ville de Bruxelles, Molenbeek Saint-Jean, Saint-Josse-ten-Noode, Anderlecht et Koekelberg. Un numéro unique est prévu où l'ensemble des prestataires de soins pourront poser toutes leurs questions concernant l'accompagnement des femmes enceintes vulnérables. De plus, un nouveau modèle de soins « centering pregnancy » sera également testé.

À long terme, l'objectif du projet est le suivant :

- Faire baisser le taux de mortalité fœtale ;
- Faire baisser le taux de mortalité infantile ;
- Prévenir la maltraitance d'enfant et/ou of la détecter plus tôt ;
- Éviter la morbidité néonatale ;
- Faciliter l'intégration de la mère et de son enfant dans le système de soins de santé régulier ;
- Faire baisser l'inégalité des chances des enfants.

Les grossesses créent l'opportunité d'intégrer les femmes dans le circuit de soins régulier. Ce projet doit donc viser cet objectif.

5. L'examen des investissements liés à l'accès aux médicaments.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

/

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

III. Évaluation de la mise en œuvre du gender mainstreaming au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

Lien entre les responsables des Directions générales avec des objectifs et projets à remplir à la demande des cabinets, la politique du genre proposée par les politiques et le fonctionnaire ayant le genre est dans ses attributions. Ce sont parfois des mondes bien différents.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

Communication et moyens mis à disposition pour pouvoir développer les demandes, directives politiques.

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

Je voudrai suggérer que l'Institut mène une enquête sur la manière de parvenir à l'intégration optimale du genre dans le secteur de la santé en Belgique avec des recommandations concrètes et réalistes.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

/

Monsieur Daniel Bacquelaine, Ministre des Pensions

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

La modernisation de la dimension familiale des régimes de pension (partages des droits, droits dérivés, cohabitation légale).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension familiale du système des pensions est discutée au sein du Comité national des Pensions. Le comité examine de quelle manière les « droits dérivés » (la pension de survie, la pension de conjoint divorcé, la pension ménage) peuvent être adaptés à la réalité sociétale dans laquelle différentes formes de vivre-ensemble sont devenues la norme.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le Comité national des Pensions n'a pas souhaité entamer les travaux relatifs à la modernisation de la dimension familiale pour cette législature. Cette discussion devra intervenir sous la prochaine législature.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

a. Développement de MyPension

Dans le courant de 2019 et les années suivantes, les possibilités de MyPension seront graduellement élargies. Ainsi, il sera possible de simuler l'impact de certains choix de carrière sur le montant de la pension, par exemple lors de la prise d'un crédit-temps motivé ou d'un emploi à temps partiel volontaire, afin de faire un choix d'une manière informée.

Actuellement, il est déjà possible de simuler l'impact de la régularisation des années d'études sur le montant de la pension. Le futur pensionné peut également à l'heure actuelle simuler le montant de sa pension en fonction des différentes dates de prise de cours de la pension.

b. Introduction de la pension à mi-temps

La pension à mi-temps doit permettre aux travailleurs de prendre la moitié de leur pension et simultanément poursuivre leur emploi à mi-temps et donc se constituer des droits de pension supplémentaires.

L'objectif de la pension à mi-temps est d'offrir aux travailleurs une possibilité supplémentaire afin d'assurer une transition entre un emploi à temps plein et une sortie définitive du marché de l'emploi et donc d'assurer un meilleur équilibre travail/vie privé.

On peut bénéficier de la pension à mi-temps si on remplit les conditions pour la pension anticipée ou si on atteint l'âge légal (65 ans). Dans le régime des salariés, 32,90 % des femmes retraitées en 2017 (c/ 35,86 % des hommes) ont pris leur pension anticipée. Dans le régime des fonctionnaires, 96,48 % des femmes retraitées en 2017 (c/ 93,90% des hommes) ont pris leur pension anticipée.

Au moins un tiers des travailleurs salariés (avec des proportions semblables pour les femmes et les hommes) et plus de 90% des fonctionnaires auraient donc été en mesure de bénéficier en 2017 du régime de la pension à mi-temps.

c. Régularisation des périodes d'études

La régularisation des périodes d'études a été harmonisée. Ainsi, un fonctionnaire, un salarié ou un indépendant peut régulariser la période d'étude selon les mêmes règles et ce, jusqu'à la fin de la carrière.

Les femmes seront plus particulièrement avantagées, vu qu'elles ont plus souvent que les hommes une carrière incomplète. Ces nouvelles dispositions leur permettront de compléter plus facilement leur carrière.

d. Augmentation de la pension minimum pour carrière complète

Pendant cette législature, le Gouvernement a créé un barème spécifique pour la pension minimum pour carrière complète afin de permettre l'octroi d'un « bonus social » à ceux qui, malgré le fait qu'ils ont presté une carrière complète, ne bénéficient que d'une pension minimum.

L'augmentation des pensions minimum pour une carrière complète bénéficie particulièrement aux femmes. Il ressort en effet des chiffres du Service fédéral des Pensions que, sur un total de 333.868 personnes bénéficiant de la dernière augmentation de la pension minimum pour une carrière complète, on compte 199.609 femmes.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

La législation des pensions en soi est « gender neutral ». Les mêmes règles sont d'application aux hommes et aux femmes. Les montants de pension peuvent évidemment être très différents, mais ces différences sont liés aux carrières des gens et les choix faits pendant la carrière.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

/

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

/

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?
Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?
Non, quelles améliorations proposez-vous ?
/

Monsieur Alexander De Croo, Ministre des Finances⁵

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Relancer la *Task Force* « *gender mainstreaming* » au sein du SPF Finances pour :
 - analyser la politique et éventuellement faire et budgétiser des propositions concrètes suite aux réformes socio-économiques (avec une attention particulière concernant le bonus fiscal à l'emploi, les dépenses professionnelles déductibles, la stimulation de l'épargne-pension, ...)
 - évaluer le CIR 92 sous l'angle du genre et faire des propositions d'ajustements si des différences de genre sont constatées.

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?

La *Task Force* « *gender mainstreaming* » a été relancée au sein du SPF Finances.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

L'objectif de cette *task force* est d'identifier les éventuels biais de genre présents dans le système fiscal et de les réduire ou de les supprimer dans le cadre des prochaines réformes réglementaires.

2. Intégrer la dimension de genre dans :
 - l'établissement du plan de management et des plans opérationnels du SPF Finances ;
 - la production de statistiques (analyse des statistiques en fonction des domaines afin de les ventiler par sexe si ce n'est pas le cas et quand c'est pertinent).

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?

- Le **contrat d'administration** (2016-2018) contient effectivement les engagements en matière de *gender mainstreaming* entre le SPF Finances et le gouvernement fédéral.
Le SPF Finances s'est, de fait, engagé à intégrer la dimension de genre dans sa politique et dans ses activités en évitant ou corrigeant d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes.
- Le Service d'Etudes et le Service d'encadrement P&O ventilent -lors de leur élaboration- les **statistiques** (indicateurs) par sexe et transmettent les rapports d'analyses périodiques au Comité de Direction.

⁵ La compétence était exercée par Monsieur Johan Van Overtveldt jusqu'au 9 décembre 2018.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La dimension de genre a déjà été intégrée dans le Contrat d'administration (2016-2018) du SPF Finances.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

I. Mesures fiscales favorables à l'égalité des femmes et des hommes

Dans le projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (54/2839), un chapitre comprenant **deux mesures pour soutenir les parents isolés à bas revenu** a été repris. Il s'agit d'un supplément additionnel à la quotité du revenu exemptée d'impôt et d'une réduction d'impôt majorée pour garde d'enfant. En pratique, nous voyons que ces parents isolés forment un groupe plus faible dans la société, composé principalement de femmes. Ces deux mesures constituent une aide ciblée et renforcent ainsi la position des femmes dans notre société.

La façon dont le **crédit d'impôt pour enfants à charge** est calculé est modifiée afin d'octroyer pleinement l'avantage de la baisse du taux d'imposition aux contribuables dont l'impôt afférent à leur quotité du revenu exemptée d'impôt est plus élevé que l'impôt de base sur leurs revenus imposés globalement et qui ont des enfants à charge. La mesure bénéficie aux familles avec enfants, y compris les familles monoparentales à faible revenu. Etant donné que les femmes dominent parmi les chefs de famille monoparentale, les femmes en particulier bénéficieront de la mesure.

Depuis le 1er janvier 2018, **le taux de TVA pour les produits de protection hygiénique intime** a été réduit de 21% à 6% (AR 10.12.2017, M.B., 22.12.2017 modifiant l'arrêté royal n° 20).

Produits destinés à la protection hygiénique des femmes

En premier lieu, cela concerne les serviettes hygiéniques, les tampons et les protège-slips. À partir du 1^{er} janvier 2018, ces produits bénéficient donc du taux de TVA réduit de 6%.

L'Administration confirme que le taux de 6% s'applique sur les produits réutilisables, tels que les coupes menstruelles et les éponges menstruelles (Circulaire 2018 / C / 19 du 12.02.2018).

Tissus intimes destinés à la protection hygiénique de la zone génitale

Depuis récemment, ils bénéficient également du taux réduit. Ce sont des lingettes intimes qui sont spécifiquement destinées aux soins de la zone génitale des femmes, des hommes et des transgenres.

II. Mesures supplémentaires prises par le SPF Finances en matière de gender mainstreaming

1. Intégration des missions du/de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction

Les missions relatives au *gender mainstreaming* sont reprises dans la description actuelle de fonction du Conseiller en charge, au niveau du Service du Président.

2. Création d'une structure de coordination *gender mainstreaming* au sein de l'administration

Un groupe de coordination a été créé fin 2016 et comprenait des membres du service d'Études. Ce groupe de coordination a été remplacé par une task force *gender mainstreaming* « élargie », créée en octobre 2018 par la coordinatrice et regroupant des experts d'entités différentes du SPF Finances. Cette task force, qui se veut transversale, réunit donc des experts de chaque administration générale et service d'encadrement du SPF Finances. Elle est dirigée par la coordinatrice *gender mainstreaming* dont l'intention est d'organiser des réunions trimestrielles, notamment pour suivre la mise en œuvre concrète du plan d'action *gender mainstreaming* au sein du SPF Finances. L'essentiel des travaux s'effectue cependant par email (échange d'analyses et partage d'informations).

3. Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR)

Conformément à la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, le SPF Finances établit systématiquement une "Analyse d'Impact de la Réglementation" (AIR) pour les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres. Il s'agit d'une évaluation préalable des conséquences potentielles des projets de réglementations dans les domaines économique, social, environnemental et sur l'autorité publique, qui vise à susciter une réflexion transversale pour améliorer la qualité des politiques publiques.

Le "test gender" prévu par la loi du 12 janvier 2007 est, quant-à-lui, une évaluation de l'impact des projets d'actes législatifs et réglementaires sur la situation des femmes et des hommes.

Le SPF Finances s'efforce de réaliser ce test de manière rigoureuse afin d'aider les auteurs de réglementation à développer une idée claire de l'impact de leur projet sur la situation respective des femmes et des hommes, compte tenu de l'objectif politique de renforcer l'égalité des femmes et des hommes.

Le service d'Études du SPF Finances s'appuie sur cet instrument d'analyse d'impact de la réglementation.

La task force *gender mainstreaming* au sein du SPF Finances soutient également l'examen des projets d'actes législatifs et réglementaires établi à la lumière du "test gender" (et préconise notamment de recourir aux 5 questions ouvertes recommandées dans ce test).

4. Soutien à la communication respectant la dimension du genre

Quatre membres du SPF Finances ont assisté aux formations « Genre et communication ».

5. Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting

Participation de trois agents concernés par la matière aux formations organisées sur le sujet par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les agents ont été sensibilisés à cet aspect et mettent en œuvre le budget dans le respect de la dimension du genre.

Les crédits ont été classés par catégorie, conformément à la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives relatives à la préfiguration du budget.

6. Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics.

Participation de trois agents en charge du traitement des marchés publics aux formations organisées sur le sujet par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les agents qui ont reçu la formation, ont, par ailleurs, diffusé leurs connaissances et signalé les points d'attention à leurs collègues afin que l'ensemble des agents concernés intègre adéquatement la dimension de genre dans l'octroi des marchés publics.

7. Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration

Le rôle de la task force *gender mainstreaming* est de s'assurer que les engagements pris (issus de la plateforme de Pékin) sont bien respectés et de mettre en œuvre les éventuelles actions nécessaires pour combattre toutes les formes de discrimination et pour intégrer la dimension du genre dans les politiques suivies.

La task force *gender mainstreaming* continuera d'examiner les diverses réglementations sous l'angle du *gender mainstreaming* pour déceler d'éventuelles discriminations directes ou indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques.

La coordinatrice *gender mainstreaming* a, en outre, l'intention -avec l'aide de la task force *gender mainstreaming*- d'élaborer des indicateurs de genre (indicateurs de contenu) pertinents pour le SPF Finances.

En matière d'indicateurs, il n'existe pas de procédure standard, applicable à toutes les situations. Le challenge sera donc d'établir, pour chaque action/projet, les indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) pertinents qui devront être aussi précis que possible, adaptés aux objectifs poursuivis, applicables aux domaines d'intervention, mesurables, comparables et délimités dans le temps.

III. Evaluation de la mise en œuvre du gender mainstreaming au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

Le coordinateur-trice a d'autres missions que celles relatives au suivi du *gender mainstreaming*. La charge de travail supplémentaire induite par ces nouvelles missions n'a pas été adéquatement évaluée et le coordinateur-trice a parfois dû travailler dans l'urgence.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

Les missions relatives au *gender mainstreaming* sont reprises dans la description actuelle de fonction du Conseiller en charge, au niveau du Service du Président.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

- La mise en œuvre assidue des recommandations de la Charte de la diversité des genres au SPF finances qui vient d'être signée par le Président du SPF Finances et par le Ministre des Finances.

- L'organisation d'actions de sensibilisation gender mainstreaming spécifiques - avec la collaboration et le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes- au sein des services du SPF Finances, afin de promouvoir la culture inclusive souhaitée et de développer *-in fine-* le bien-être des collaborateurs.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ? Comment se sont déroulés ces contacts ?

Oui, les contacts bilatéraux avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e sont jugés satisfaisants. Les contacts ont eu lieu via email, entretiens téléphoniques et réunions.

Monsieur Denis Ducarme, Ministre de l'Intégration sociale

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La politique d'activation et la réforme des instruments d'activation socio-professionnels dont dispose les CPAS, comme l'exemption socio-professionnelle et le Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le PIIS, un instrument d'accompagnement sur mesure, a été étendu à chaque nouveau bénéficiaire du revenu d'intégration. Même si le groupe cible n'a pas été délimité en termes de genre, la nature de cet instrument, permet aux travailleurs sociaux d'élaborer avec leurs clients un projet sur mesure en fonction de leur situation personnelle et de leurs points forts. La nature de cet instrument permet aussi d'incorporer la dimension genre.

La réforme de l'immunisation socio-professionnelle vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle par l'octroi d'un stimulant financier pour la (re)mise partielle au travail. Les pistes sous-jacentes à cette réforme qui sont actuellement étudiées réduisent les pièges à la pauvreté qui existent dans le système actuel, à savoir en offrant une augmentation davantage linéaire du revenu net par famille.

L'intégration et la simplification des fonds à la disposition des CPAS ainsi que l'octroi de 25 % des fonds utilisés pour la lutte contre la pauvreté infantile soutiennent les familles avec enfants, et plus particulièrement un groupe cible important parmi les bénéficiaires du CPAS, les femmes isolées (au cours des trois premiers trimestres de 2018, elles représentent 90,3 % des femmes dans la catégorie « charge de famille »). Lors de la fixation du budget des dépenses de 2018, le SPP Intégration sociale a indiqué que l'allocation de base relative à ce subside relève de la catégorie 3 et qu'il est possible de reprendre la dimension du genre dans les manuels et dans les arrêtés royaux.

Le conseil des ministres du 30 mars 2018 a décidé d'augmenter le RIS pour catégorie 3 – charge de famille – mensuellement de 40 euros. Cette décision a été prise vu le grand nombre des familles monoparentales (dont la plupart sont des mères monoparentales) dans cette catégorie.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La catégorie de personnes avec charge familiale représente 34 % des utilisateurs de la mesure. La réduction du piège à la pauvreté aura un impact considérable sur les familles monoparentales, dont nous savons que 77,1 % étaient composées de femmes isolées avec enfants. La reprise du travail ne devrait pas être pénalisante en termes de revenus et la personne pourra bénéficier d'une combinaison entre le revenu d'intégration et les revenus du travail pendant une plus longue période.

L'intégration des fonds "participation et activation sociale", "grandes villes" et "clusters de CPAS" est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. L'arrêté royal du 10/01/2017 précise,

au point 1 de l'article 3, § 3, que les CPAS doivent consacrer au minimum 25 % de la subvention octroyée à la lutte contre la pauvreté infantile (à l'exception des CPAS qui reçoivent moins de 5.000 €). Vu le montant prévu de la mesure – 15.906.995 € selon une clé de répartition partagée entre tous les CPAS – le montant théoriquement réservé à la lutte contre la pauvreté infantile est de 3.976.748,75 €.

Il est évident que l'augmentation du RIS de 40 euros a un effet positif sur les personnes qui se trouvent dans la catégorie 3. D'un côté, la situation de vie de ces personnes s'améliorent, d'un autre côté, ça a un effet positif sur l'égalité du genre comme les mères monoparentales sont sur-représentées dans cette catégorie.

2. La simplification et l'harmonisation des réglementations relatives aux différentes catégories de bénéficiaires.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Cette politique a fait l'objet d'une étude à propos des situations nouvelles et diverses auxquelles les CPAS sont confrontés dans le cadre de demandes du droit à l'intégration sociale telle que visée par la loi du 26 mai 2002.

Cette étude a mis en lumière quelques problèmes en rapport avec la catégorisation suivante. Les points suivants ont paru problématiques :

- La détermination de la catégorie en cas de garde partagée égalitaire ou non d'enfants mineurs ;
- Un critère légal vague concernant les « questions ménagères réglées principalement en commun » ;
- Octroi de la catégorie logement temporaire d'une personne sans abri ;
- Octroi et détermination d'une catégorie pour « détention, placement temporaire du partenaire ou d'un enfant majeur ».

La réflexion à propos des catégories existantes et la réforme de celles-ci peut naturellement avoir une dimension liée au genre, étant donné que des femmes (isolées) sont surreprésentées ou sous-représentées dans certaines catégories. Étant donné que la réforme n'est toutefois pas encore concrétisée, il est difficile de se prononcer sur la dimension liée au genre de celle-ci.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'étude ne propose pas de pistes concrètes pour l'orientation future d'une adaptation des catégories de bénéficiaires. Un groupe de travail se penchera sur une proposition concrète.

Les différents partenaires, dont le SPP Intégration sociale, assurent le suivi de ce dossier.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

Le SPP IS a pris ses engagements. Attention était prêtée à la ventilation de statistiques par sexe, l'intégration de la dimension genre dans le contrat de l'administration, le

gender budgeting et plusieurs formations internes étaient organisées concernant le gender mainstreaming.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

L'implémentation du gender mainstreaming requiert l'engagement de nombreux intéressés. Dans ce contexte, informer tout le monde et respecter les engagements, obligations... forment les principaux défis.

Dans les faits, le rôle de coordinateur GM était marginal au regard des autres tâches du fonctionnaire responsable.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

Pour chaque action ou mesure qui concernait le SPP IS, on a essayé de tenir compte de la composante du genre. Ainsi, les appels à projets dont il est question ci-dessus, contenaient un critère d'évaluation qui évaluait aussi la dimension de genre des projets subventionnés.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

- Le rôle de soutien de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a été perçu comme une plus-value absolue, que nous souhaitons pouvoir maintenir pendant la prochaine législature.
- Penser qualité et non quantité : il vaut mieux proposer une seule mesure dans laquelle la dimension genre est étudiée en profondeur qu'une multitude de propositions dans lesquelles on ne retrouve pas (ou difficilement) la dimension genre. L'IEFH devrait être la garante de cette qualité en proposant un regard critique sur le/les mesures choisies.
- Une meilleure collaboration entre les différents partenaires, dont les cellules stratégiques, les administrations et le coordinateur GM de l'administration.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

/

Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants
et des PME

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La conversion du statut de conjoint-e aidant-e en contrat de co-entrepreneur-euse.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Ce dossier touche au plus près des familles de travailleurs indépendants, notamment dans des secteurs comme les professions libérales ou l'agriculture. Conformément à l'accord du gouvernement, le ministre des Indépendants a chargé le Comité général de gestion d'analyser et d'étudier la problématique du conjoint aidant afin d'examiner l'éventuelle mise en place d'un contrat de co-entrepreneur. Cette analyse devra prendre en compte les impacts positifs et négatifs d'une réforme du statut du conjoint aidant sur la situation des actuels bénéficiaires qui sont en majorité des femmes.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

L'analyse, portant notamment sur le niveau des cotisations et sur les droits à la pension qui y sont liés, est toujours en cours au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants. Les conclusions finales du rapport, attendues dans les prochains mois, permettront, le cas échéant, d'envisager une réflexion concernant les améliorations à apporter en cette matière.

2. L'adoption d'un cadre légal relatif à l'obtention d'une dispense de cotisations.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La situation financière ou économique difficile de l'indépendant (homme ou femme) qui sollicite la dispense de cotisations sociales provisoires est prise en compte. Les nouveaux critères envisagés collent au plus près de la réalité et des spécificités de l'activité exercée et permettront une meilleure motivation des décisions. Sur un plan opérationnel, la procédure sera optimisée afin de permettre aux indépendants d'être plus rapidement fixés sur l'octroi ou non de la dispense. La nouvelle procédure simplifiée permettra aux indépendants d'obtenir une réponse endéans le mois (contre six mois actuellement). En outre, avec le nouveau système, l'indépendant disposera désormais d'un droit de recours sur le fond devant une Commission de recours, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La loi du 2 décembre 2018 reprenant les éléments de la réforme des dispenses de cotisations pour les indépendants est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

3. Les données relatives aux dispenses de cotisations (ventilation par sexe des données, cf. Plan d'action « Entrepreneuriat 2020 » de la Commission européenne).

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?*

L'application informatique a été adaptée. Les statistiques ventilent les données des indépendants qui demandent une dispense de cotisations sociales selon le sexe.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La ventilation des dossiers de dispense selon le sexe est disponible depuis 2016.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

/

Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Les demandes d'avis adressées aux organes consultatifs, via l'insertion d'une phrase standard demandant de tenir compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes dans la formulation de l'avis, afin de mener une politique efficace.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une question claire a été développée et sera intégrée lors de chaque demande d'avis :
« Est-ce que tous les citoyens bénéficient du même accès au droit, tel qu'il est envisagé par le pouvoir politique ? »

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La DG Energie n'est pas en mesure de communiquer des résultats à ce propos étant donné que les demandes d'avis de 2018 ne concernent pas les droits des citoyens.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

En 2018, un collaborateur de la DG Energie a suivi une demi-journée de formation afin d'acquérir une meilleure compréhension globale du concept « *gender mainstreaming* ».

En 2017, différents fonds de l'énergie ont été soumis à une évaluation. Concernant la dimension de genre, l'intervention du Fonds social Chauffage dans la facture de mazout de chauffage a été prise en compte. Le fonds social chauffage a l'obligation légale de communiquer au sujet de cette mesure. Dans ce contexte, nous veillons à ce que la communication s'effectue de manière totalement neutre en ce qui concerne la dimension de genre.

En 2016, le tarif social pour l'électricité et le gaz naturel a été évalué. Le résultat de l'évaluation démontre que la dimension de genre ne joue aucun rôle étant donné que le tarif social est appliqué automatiquement.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

L'intégration de la dimension de genre n'a pas posé de difficultés particulières pour les collaborateurs du SPF Economie. Ils se montrent favorables à l'ajout de la dimension de genre dans les matières qui les concernent. La mise en lumière des différences entre les femmes et les hommes est par conséquent devenue un automatisme ces dernières années.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

/

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Mise en œuvre d'un changement de culture actif et approfondi pour rompre la répartition classique des rôles.

Mesures actives pour briser le plafond de verre.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

La direction générale Energie et le coordinateur du SPF Economie ont eu suffisamment de contacts.

Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Environnement

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

2. La création des indicateurs de la plate-forme du Rapport Fédéral Environnement, développée dans le cadre de la loi du 5 août 2006 sur l'accès du public à l'information en matière d'environnement.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les indicateurs environnementaux sont peu « genrés » de par leur nature souvent matérielle/physique (nombre de km parcourus, émissions de GES, température moyenne, émissions de particules, gestion des déchets nucléaires, évaluations en mer...). Il est dès lors compliqué d'introduire une notion de genre et de séparer les résultats obtenus de cette manière. En environnement-santé la question pourrait être évoquée mais il n'y a pas eu d'études permettant ce genre de comparaison jusqu'ici.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les compétences de la DG Environnement sont spécifiquement liées à un rapportage environnemental et non de développement durable (assuré par l'IFDD et la TFDD du BFP).

1. Rapport fédéral environnemental sera publié premier trimestre 2019.
2. Un site web sera effectif fin 2019.

3. L'actualisation de la loi du 13 février 2006 relative à l'évaluation des incidences de certains plans et programmes sur l'environnement et à la participation du public dans l'élaboration des plans et des programmes relatifs à l'environnement.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

4. La révision de la procédure d'octroi des subsides accordés annuellement aux coupes d'organisations non gouvernementales actives dans le domaine de l'environnement.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

Les substances chimiques qui agissent comme **perturbateurs endocriniens** doivent être identifiées de manière réglementaire. En parallèle aux actions réglementaires sur les substances de manières individuelles, il est essentiel de faire un travail de prévention dans le but de réduire l'exposition.

Les femmes enceintes ou en âge de procréer sont un public à protéger, car le fœtus est une cible particulièrement vulnérable à ces substances, avec des effets qui peuvent être irréversibles et apparaître après une période plus ou moins longue (latence entre l'exposition et l'effet).

Actions :

Dans le cadre du règlement REACH :

- Exposition au Bisphénol S : clarification reçues des producteurs et utilisateurs (1^{er} semestre 2018)
- Evaluation du 3-méthypyrazole (une substance utilisée dans les engrais, et qui présente des effets tératogènes (effet notamment sur le développement des reins)) (CoRAP 2018).

Dans le cadre des règlements produits phytopharmaceutiques et produits biocides :

- travail sur le document technique visant à aider les autorités et les firmes à appliquer les critères d'identification d'un perturbateur endocrinien.

Autres thématiques (en lien avec la question des perturbateurs endocriniens) :

- Participation à un colloque sur les effets épigénétiques (modification de la conformation de l'ADN suite à une exposition particulière, qui est transmise aux générations suivantes, et qui peut engendrer des effets sur la santé des descendants) organisé par les autorités autrichiennes. La question de la prise en compte de cette thématique au niveau réglementaire a été débattue (Jan 2018).
- participation aux discussions sur la problématique des résidus de médicaments dans l'environnement (1^{er} semestre 2018)
- Participation (avec présentation) au workshop des parties prenantes en Belgique pour le bio monitoring humain, dédié à la question des perturbateurs endocriniens (17/04/2018).
- Législation relative à l'eau potable : sensibilisation sur l'importance de prendre en compte la question des perturbateurs endocriniens (1^{er} semestre 2018)
- Participation à un workshop organisé par les collègues danois sur des listes reprenant les perturbateurs endocriniens identifiés et suspectés (19/06/2018)

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?

Cette année 2018, notre collègue Stéphanie Langerock, collaboratrice du SPF Santé Publique et seule Belge à avoir été sélectionnée dans le cadre du projet international « Homeward Bound⁶ » sur le leadership au féminin, partira en Antarctique (du 26 décembre à fin février 2019) avec 79 autres femmes sélectionnées de par le monde⁷. Cette participation au programme « Homeward Bound » est soutenue par le Comité de Direction du SPF Santé publique.

Pour accompagner Stéphanie dans son projet, le SPF a établi un vaste programme :

1. **Un lunch & learn (session d'info pour les collègues en juin 2018)** durant lequel Stéphanie a présenté son projet à tous les collègues du SPF intéressé(e)s. A cette occasion, des groupes de travail ont été établis afin d'accompagner Stéphanie dans l'élaboration de son projet.
2. **Une campagne interne de communication interne sur « femmes & leadership »** qui est en préparation actuellement (avec différents supports dont des capsules vidéo dans lesquelles les collègues féminines de notre organisation vont pouvoir s'exprimer sur les difficultés ou facilités d'être une femme au sein d'une organisation ouverte à la diversité).
3. **Un colloque sur la diversité prévu le 11/03/2019** (quelques jours après la Journée Internationale dédiée aux droits de la femme) dont le thème est « Scientists – Managers – Negotiators : Same Difference ? » ouvert à tous et donc aussi aux différents réseaux intéressés par cette thématique. Le colloque est articulé en deux parties :
 1. Une matinée avec 3 « ateliers thématiques » :
 - femmes et sciences,
 - femmes et diplomatie/négociation
 - femmes et management,
 2. Une après-midi débat avec une table-ronde animée par Eddy Caekelberghs, journaliste de la RTBF, spécialiste des débats sur les questions de société.

⁶ <https://homewardboundprojects.com.au/about/>

⁷ <https://homewardboundprojects.com.au/participants/2019-participants/>

Madame Marie Christine Marghem, Ministre du Développement durable

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La coordination des travaux sur l'exécution de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et les Objectifs de développement durable.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'intégration du Programme de Développement Durable à l'horizon 2030, en particulier les SDGs, dans les projets de l'Institut fédéral pour le développement durable est une priorité largement développée dans la note de politique générale de la Ministre. La coordination de la mise en œuvre de cette politique a lieu essentiellement aux travers des activités menées au sein de la Commission interdépartementale pour le développement durable. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est représenté au sein de la CIDD et l'IFDD veillera à ce que la contribution de l'Institut puisse nourrir ces travaux ainsi que les politiques de développement durable des autres SPF.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension du genre fait partie intégrante du Programme de Développement Durable à l'horizon 2030, en tant que SDG spécifique mais également de façon transversale au sein de nombreux SDGs.

- L'IFDD a recueilli les contributions des institutions fédérales, y compris l'IEFH, en vue de contribuer à la rédaction du Rapport présenté par la Belgique dans le cadre de l'Examen national volontaire au Forum Politique de Haut Niveau des Nations Unies en juillet 2017. L'exercice a permis de montrer tant les efforts concernant le SDG5 lié à l'égalité des genre que la présence de la dimension du genre au sein d'autres SDGs. Cet exercice a réalisé sur base d'un exercice de mapping plus large reprenant l'ensemble des engagements fédéraux qui contribuent à l'atteinte des cibles des SDGs. Cet exercice a permis une appropriation des enjeux, entre autres du genre, par les experts qui ont participé à la collecte d'informations.

- L'IFDD a commandé en 2017 une étude à un consortium de centres de recherche afin d'évaluer l'écart entre les engagements existants et l'atteinte des SDGs. Un comité d'accompagnement a été organisé de façon à tenir compte des remarques des parties prenantes, dont l'Institut. Début 2018, l'IFDD a reçu et intégré des corrections apportées par l'IEFH afin de mieux tenir compte de la dimension du genre dans ce travail.

- En mars 2018, la CIDD et le Bureau fédéral du Plan ont organisé un séminaire sur les indicateurs de suivi des SDGs. Il s'agissait de présenter l'état de la situation et d'évaluer les besoins des divers acteurs fédéraux impliqués. A ce titre, l'IEFH a eu l'occasion d'aborder des points d'attention spécifiques tels que entre autres la question de l'empowerment, la ventilation des données par sexe, la nécessité d'utiliser les réseaux existants.

- Par ailleurs, dans le cadre du rapportage annuel de la CIDD, la structure proposée encourage les représentants des services publics fédéraux à décrire leurs initiatives en matière de genre.

- De plus, par la contribution active de l'IEFH au groupe de travail préparant le prochain plan fédéral de développement durable (juin – décembre 2018), la prise en compte de

la dimension du genre et le dialogue avec les parties prenantes dont le Vrouwenraad et le Conseil des femmes francophones de Belgique dans ce cadre ont été intégrés aux travaux.

- Enfin, dans le cadre de la communication générale relative aux SDGs, l'IFDD veille à maintenir une attention sur la dimension du genre. Que ce soit via le site web sdgs.be que les SDG Voices.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

Monsieur Didier Reynders, Ministre de la Défense⁸

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La participation à des missions telles que la mission de formation de l'UE au Mali (EUTM Mali), l'opération *Resolute Support Mission* (RSM) en Afghanistan, la mission de l'OTAN *Baltic Air Policing* et les Programmes de Partenariat Militaire (PPM) en Afrique, ainsi que la planification de déploiements opérationnels.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension du genre dans cette politique ?*

Pour les opérations que la Défense belge effectue dans un cadre multinational telles que les missions EUTM Mali, RSM Afghanistan, EUNAVFORMED, etc., le cadre opérationnel est défini par une structure coordinatrice (UE, OTAN, ONU, etc.) par le biais d'un plan opérationnel stratégique et tactique (OPLAN). Les plans que la Défense belge établit (CHODOPORD) sont des directives/ordres nationaux qui permettent aux détachements belges d'exécuter leurs missions dans ce cadre. Ces OPLAN comprennent des directives spécifiques quant à l'aspect genre mais aussi quant à la problématique des enfants soldats (Children And Armed Conflict (CAAC)) qui sont fournies soit en étant intégrées dans le CHODOPORD, soit par le biais d'un appendice relatif aux « Rules of Conduct and Behaviour » (règles de conduite).

Pendant la mise en condition des détachements pour des missions tant nationales qu'internationales, un « Cultural Awareness Briefing » est également donné. Ce briefing, qui est entièrement axé sur le théâtre opérationnel dans lequel les détachements devront opérer, traite de l'aspect genre de manière complète.

Les Gender Focal Points (GFP) sont déployés aux échelons les plus bas en fonction de cumul. Non seulement, ils conseillent les commandants des détachements déployés mais ils veillent également à l'intégration pratique du genre dans les activités quotidiennes (fouilles, patrouilles, checkpoints).

Il n'y a aucune directive pour fixer le pourcentage de femmes au sein d'un détachement. La participation des femmes aux opérations dépend du type d'opération (mission) et du type d'unité qui participe à cette opération.

Les opérations que la Défense belge effectue sont exécutées dans un cadre multinational. Les Gender Focal Points (GFP) suivent avant leur départ une formation GFP en opération ce qui leur permettra d'effectuer leur tâche en tant que GFP aussi bien que possible. Ils doivent, entre autres, entrer en contact avec le GENAD du quartier général dans lequel ils vont travailler à partir du moment où ils sont déployés.

Les personnes partant en mission sont informées au sujet du genre et ont reçu une formation concernant l'aspect genre. Des Gender Focal Points sont présents.

Il n'y a aucune directive pour fixer le pourcentage de femmes au sein d'un détachement. La participation des femmes aux opérations dépend du type d'opération (mission) et du type d'unité qui participe à cette opération.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

⁸ La compétence était exercée par Monsieur Sander Loones jusqu'au 9 décembre 2018.

2016

- Actuellement il y a, en dehors de l'opération OVG (Homeland), 326 Mil déployés à l'étranger parmi eux 24 Mil sont des femmes ce qui correspond à 7,3%.
- Pour l'Opération EUNAVFOR MED SOPHIA auquel la BEL participera fin 2016 (Nov/Dec 16) avec une Frégate (BNS Louise-Marie), la Composante Médicale choisira intentionnellement une infirmière féminine afin qu'elle puisse sans problème et tenant compte de la culture musulmane, soigner des réfugiées féminines recueillies.
- A partir du 03 juillet 2016 la BEL prendra pour minimum un an le commandement de la Mission d'Entrainement Européenne au Mali. Dans cette mission il y aura également une « international human rights/Gender team » composée de conseillers britanniques.

2017

- En 2017 au total (jusqu'au 19 Dec 17) il y avait en dehors de l'opération OVG (Homeland), en moyenne 927 Mil déployés à l'étranger parmi eux en moyenne 69 Mil étaient des femmes ce qui correspond à 7,5%.
- Pour l'Opération EUTM Mali où la BEL a eu le commandement du 03 Jul 16 jusqu'au 31 Jan 18 au total 647 hommes et 26 femmes ont été déployés ce qui correspond à 4% de la population déployée.
- Pour l'Opération Resolute Support en Afghanistan en 2017, 167 Mil déployés parmi eux 19 Mil étaient des femmes ce qui correspond à 11,5%.

2018

- L'opération OVG (Homeland), en moyenne 934 Mil déployés à l'étranger parmi eux en moyenne 57 Mil étaient des femmes ce qui correspond à 6,1%.
- Pour l'Opération MINUSMA où la BEL, après la remise du commandement de la mission EUTM Mali le 31 Jan 18, a mis son effort principal en Afrique, au total 280 hommes et 17 femmes ont été déployés ce qui correspond à 5,7% de la population déployée.
- Pour l'Opération Resolute Support en Afghanistan pendant le premier semestre de 2018 (01 Jan au 05 Jun 18), 155 Mil déployés parmi eux 10 Mil étaient des femmes ce qui correspond à 6,5%.

2. Le renforcement de la crédibilité de la Défense au sein de l'OTAN.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Ligne du temps :

2016

En juin 2015, le lieutenant-colonel breveté d'état-major Katrien D'HERT a été élue Chair Elect, ce qui représente un engagement de 2 ans en tant que Chair Elect (2016 – 2017) et un engagement de deux ans en tant que Chairperson (2018 – 2019).

En remplacement de la LtCol BEM D'HERT, la Défense a nommé le lieutenant-colonel breveté d'état-major Alain VANHEE comme délégué national au sein du NCGP.

2017

Le thème de la conférence sera 'Beyond the Stereotypes - Integrating Gender Perspective into Projecting Stability'.

2018

La LtCol BEM D'HERT est Chairperson du NCGP depuis Juin 2017. Elle aura donc une influence sur les points de l'agenda du futur committee.

En remplacement du Lieutenant-colonel breveté d'état-major VANHEE, Alain, la Défense a nommé le Major d'Aviation Steven KROLICKI comme délégué national au sein du NCGP.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

2016

Thème de la NATO Committee on Gender Perspectives Conference 2016 était 'How can the NATO and Partner Nation community strengthen military leadership and accountability to implement gender perspectives?'

Ceci a eu comme résultat quatre recommandations qui ont été transmises au Military Committee de l'OTAN et qui ont été adoptées en 'silent procedure' le 15 juin 2016 :

- a. The MC develop a Strategic Communications Framework for Gender Equality and the Integration of Gender Perspective;
- b. Nations take all necessary measures to incorporate the NATO Gender Education and Training Package¹ in their military education and training system with specific emphasis, in the near term, on all levels of leadership;
- c. Nations ensure that leaders at all levels of their Armed Forces are accountable for the assessment, development, resourcing and evaluation to facilitate institutional and operational integration of gender perspective;
- d. Nations formalize and actively support mechanisms for regular consultation and dialogue between senior leadership and civil society.

Annuellement un rapport est transmis au GENAD OTAN afin de pouvoir suivre l'implémentation des recommandations.

2017

Thème de la NATO Committee on Gender Perspectives Conférence 2017 était 'Beyond the Stereotypes - Integrating Gender Perspective into Projecting Stability'.

Ceci a eu comme résultat des recommandations qui ont été transmises au Military Committee de l'OTAN et qui ont été adoptées en 'silent procedure' le 26 juin 17.

- a. To integrate the Gender Perspective in the development of the military concept of Projecting Stability;
- b. To integrate NATO and Allied Gender Perspective's best practices in NATO and/or NATO-led capacity building activities;
- c. The need to develop guidelines on how to integrate Gender Perspective in NATO and/or NATO-led, but not limited only to, Maritime Operations;
- d. To task the NMAs, within the broader context of Projecting Stability, to:
 - 1) take the Gender Perspective into due account in current and future approaches to the fight against terrorism;
 - 2) take the Gender Perspective into account in the development of NATO documents related to the prevention and countering of violent extremism, noting that work in this field is being taken forward through the Action Plan on Enhancing NATO's Role in the International Community's Fight Against Terrorism;
- e. To note the Civil Society Advisory Panel to be a resource for consultation and dialogue on matters pertaining to the Women, Peace and Security agenda and Gender Perspectives;
- f. To note to encourage Nations to develop mixed gender engagement capabilities in supporting NATO Maritime Operations.

2018

Organisation du NCGP annuel du 29 Mai au 1er juin 2018 avec comme thème : 'A 360° approach to Gender - In an effort to identify and mitigate gaps and stovepipes and raise awareness of gender initiatives across the political, military and social domain in the UN, NATO, EU, OSCE and their respective Nations & Partners'.

Pour les travaux du NCGP les participants ont été divisés en 4 syndicats.

Syndicate 1 - 'Effects of CR SGVB Training and Education in Operations

Syndicate 2 - Challenges and benefits of establishing female engagement team (FET), mixed engagement team (MET) and gender mixed team (GMT)

Syndicate 3 - 'Making the Defence Forces an employer of choice'

Syndicate 4 - 'The benefits and limitations of establishing Gender Champions'

Les recommandations ci-dessous ont été proposées au Military Committee (MC) pour approbation avec le résultat suivant :

MC agrees to NCGP's Recommendations:

- a. NATO, Members and Partners should pursue an inclusive and respectful working environment.
- b. Members and Partners should have effective prevention, reporting and response mechanisms to combat sexual and other forms of harassment in the workplace without victimization.
- c. MC recognizes the added value of the Women, Peace and Security Chief of Staff Network and Members and Partners should participate.

MC approves NCGP's Recommendations:

- a. MC recognizes the importance and the positioning of the Gender Advisor's office. For NATO entities the Gender Advisor should be positioned either within the Command Group or within the appropriate staff section and with direct access to the Commander. Members and Partners are encouraged to follow this example.
- b. MC directs the SCs to incorporate gender perspective into the analysis and planning processes related to cyber and Counter Terrorism/Counter Violent Extremism at all levels within the NATO Command Structure, and invites Members and Partners to do so.
- c. MC tasks the SCs to develop a concept to mitigate the gender diverse engagement capability gap and to report its findings back to MC.

MC endorses to the NAC NCGP's Recommendations:

- a. MC encourages Nations to adopt all adequate measures to implement NATO Military Guidelines on Prevention of, and Response to, Conflict-Related Sexual and Gender-Based Violence.
- b. MC recognizes the need for NATO to develop a policy that defines and addresses Sexual Exploitation and Abuse. Already existing policies on this matter of other international organisations should be evaluated and taken into account in the development of a NATO Policy.
- c. MC encourages Members and Partners to develop and implement a defence action plan for the implementation of UNSCR 1325 and related Resolutions¹ as well as the integration of gender perspectives in addition to considering the appointment of dedicated gender staff.

Le thème pour la conférence NCGP 2019 a été déterminé comme "Integrating Gender Perspective and Accountability: top-down vs. bottom-up approach".

3. La préparation aux tests physiques d'entrée des postulants pour un emploi militaire.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Ligne du temps :

2016

Etude : Attentes d'un postulant

L'École Royale Militaire a développé avec la KULeuven une étude longitudinale concernant le genre au sein de la Défense.

Dans ce questionnaire nous voulons poser quelques questions sur les attentes d'un postulant (F & M) concernant une formation et un job (comme officier, sous-officier ou volontaire) au sein de la Défense.

Le questionnaire est composé d'une partie commune (où nous répétons que la participation est indépendante de la procédure de sélection) et une partie spécifique liée au sexe.

Plus tard, les participants peuvent à nouveau être contactés pour un deuxième questionnaire (très tôt à l'issue de la phase d'initiation militaire) s'ils ont donné leur autorisation et leur adresse courriel dans le premier questionnaire.

2017

La politique est introduite dans le Plan d'Action Défense Femmes, Paix et Sécurité 2017-2021.

Deux projets ont démarré avec comme but d'informer, d'entraîner et d'accompagner en vue des tests de sélection physique.

28 Feb 17 (BOURG LEOPOLD)

02 Mar 17 (MARCHE-EN-FAMENNE)

2018

Pour des raisons organisationnelles, la Défense n'était pas dans la possibilité d'exécuter les projets planifiés quant à la préparation aux tests physiques d'entrée.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

2017

Il est trop tôt pour mesurer les résultats éventuels après deux sessions d'information.

4. L'échange d'expérience vécue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

2017

L'introduction d'une politique est prévue dans le Plan d'Action Défense Femmes, Paix et Sécurité 2017-2021.

2018

Création du Réseau Gender in Motion interne Défense.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

2017

Pas d'application

2018

Présentation officielle du Réseau Gender in Motion le 04 Dec 18 à l'occasion de la conférence « 15 ans de politique de diversité à la Défense ».

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

Etude « 40 ans de femmes à la Défense belge: Où en sommes-nous? »

L'Ecole Royale Militaire a effectué une étude comparative dans le cadre de « 40 ans de femmes à la Défense belge : Où en sommes-nous ? ». La base de cette étude était un questionnaire qui en 2000 a été diffusé par le personnel féminin de l'époque. Avec les

résultats de 2000 et les réponses de 2016 il était possible de constater les améliorations et les lacunes dans la politique.

Le 16 novembre 2015, le Groupe de pilotage Diversité s'est réuni avec les gender advisors des différentes composantes avec pour objectif de garantir la cohérence des actions résultant de l'étude relative au genre de 2014, qui a récemment été transmise au Parlement, et ce, en conformité avec la politique de genre de la Défense.

L'étude « genre » de 2014 et l'étude 2016 ont été évaluées, des lignes d'actions ont été définies et des adaptations à la politique seront effectuées.

L'Ecole Royale Militaire a développé avec la KULeuven une étude longitudinale concernant le genre au sein de la Défense.

Dans ce questionnaire des questions ont été posées sur les attentes d'un postulant (F & M) concernant une formation et un job (comme officier, sous-officier ou volontaire) au sein de la Défense.

L'étude a débuté le 29 juin 2016 et a été finalisée en 2017.

III. Evaluation de la mise en œuvre de la *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

2016

1. Les fonctions de « Gender Advisor » sont des fonctions en cumul qui par la charge de travail de la fonction principale ne reçoivent pas toujours l'attention qu'elles méritent.
2. Le NCGP est un organe consultatif de l'International Military Staff, ce qui signifie que toutes les propositions émanant du NCGP ne sont pas nécessairement mises en œuvre par l'IMS.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

1. Attirer en permanence l'attention du commandement sur l'importance de la fonction de « Gender Advisor » entre autres en donnant des briefings aux échelons supérieures.
2. Pas d'application.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Il conviendrait d'accorder une attention particulière à l'aspect "gestion du changement" inhérent au *gender mainstreaming*. Les coordinatrices / coordinateurs devraient disposer des outils nécessaires pour encore mieux communiquer les défis du *gender mainstreaming* à leurs collègues.

*Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?*

Les contacts entre le Cabinet et l'administration concernée et le coordinateur politique étaient satisfaisants et ils ont eu lieu sur une base régulière pour examiner les thèmes demandés.

Madame Sophie Wilmès, Ministre de la Fonction publique⁹

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La simplification/modification du statut.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- Des arrêtés royaux ont été pris après une analyse sous l'angle du genre :
 - Arrêté royal du 3 août 2016 modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'Etat.
 - Arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'Etat.
 - Arrêté royal du 25 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers des services qui assistent le pouvoir judiciaire (entrée en vigueur : 1^{er} mai 2017).
 - Arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert (entrée en vigueur : 1^{er} mai 2017) :
 - Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale (entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2017).
- Analyse systématique des initiatives réglementaires et des implications possibles sur le genre.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est mise en question.

2. La simplification des régimes de travail à temps partiel.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- Le Service public fédéral Personnel et Organisation (actuellement : Service public fédéral Stratégie et Appui (SPF BOSA)) a effectué une analyse des modalités de congés existants en tenant compte des directives européennes et de la jurisprudence et des règles en vigueur pour les travailleurs du secteur privé, mais

⁹ La compétence était exercée par Monsieur Sander Loones jusqu'au 9 décembre 2018.

également en tenant compte des recommandations de la littérature académique et des résultats de consultations menées par les différentes parties prenantes.

Dans la phase d'analyse et de conception, il a été tenu compte des recommandations de différentes études universitaires relatives à l'équilibre travail/vie privée et des résultats des enquêtes auprès des parties prenantes.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Le régime de congé et de télétravail pour les fonctionnaires fédéraux est modifié dans le but :

- 1) de rendre possible la prise de congé parental non-rémunéré à temps-partiel ; les pères choisiront peut-être plus rapidement ce congé ;
- 2) l'introduction d'un régime 90% de sorte que les fonctionnaires puissent mieux coordonner la garde de leur enfant à leur besoin (ex : coparentalité);
- 3) de déterminer une procédure claire pour déterminer le calendrier de travail à temps partiel;
- 4) de régler le congé d'assistance pour tout le monde ;
- 5) de prolonger le congé sans solde de 2 à 4 ans.

3. La création du cadre légal visant à instaurer au 01/02/2019 le travail intérimaire au sein de l'administration fédérale.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Dans l'analyse de chaque thématique et dans chaque dossier concernant la réglementation, la dimension de genre a été prise en compte : l'égalité des conditions crée l'égalité des chances. Le cadre réglementaire a été pris après une analyse en matière de gender mainstreaming.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est mise en question.

4. La prise en compte du principe CAA (compétences acquises ailleurs) et la reconnaissance des compétences certifiées, expériences et formations dans le recrutement ou l'engagement du personnel.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Investiguer sur des mesures concrètes, avec le pouvoir politique, pour optimiser ce système et structurellement l'élargir

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est mise en question.

5. La révision de la politique de rémunération (orientée vers les prestations).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Dans l'analyse de chaque thématique et dans chaque dossier concernant la réglementation, la dimension de genre sera prise en compte : l'égalité des conditions crée l'égalité des chances.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est remise en question.

6. La révision de la politique d'évaluation (orientée vers les résultats).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- La dimension de genre a été prise en compte dans l'analyse du dossier relatif à la réglementation.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est remise en question.

7. Le développement de nouvelles formes de travail (télétravail, travail flexible, mobilité temporaire, etc.).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Le Service public fédéral Personnel et Organisation (actuellement : Service public fédéral Stratégie et Appui (SF BOSA)) a effectué une analyse des modalités de congés existants en tenant compte des directives européennes et de la jurisprudence et des règles en vigueur pour les travailleurs du secteur privé, mais également en tenant compte des recommandations de la littérature académique et des résultats de consultations menées par les différentes parties prenantes.

Les différentes formes de travail sont fixées par diverses lois et arrêtés royaux. On procède actuellement à l'analyse des différentes formes de travail en vue de déterminer un ensemble d'options politiques. A cet égard, on cherche à améliorer l'équilibre travail/vie privée pour tous les collaborateurs, quels que soient leurs choix de vie et en prenant en compte la dimension de genre. On vise en outre une amélioration de la mobilité au travail et de la flexibilité. Dans la phase d'analyse et de conception, il a été tenu compte des recommandations de diverses études universitaires relatives à l'équilibre travail/vie privée, à la mobilité au travail, au nouveau monde du travail et à la flexibilité, et des résultats des enquêtes auprès des parties prenantes.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- Le cadre réglementaire relatif au télétravail a été assoupli et crée un cadre clair pour le travail en bureau satellite à prévoir afin que les fonctionnaires puissent travailler plus près de chez eux.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?

- 1) Le plan d'action *gender mainstreaming* sera repris dans le plan d'administration annuel. L'application de l'intégration de la dimension de genre dans toutes ses activités.
- 2) Après concertation entre les cabinets compétents, le SPF Personnel & Organisation et Selor, il a été décidé, dans le cadre des offres d'emploi pour les services publics, d'étendre dorénavant la définition habituelle 'H/F' à 'H/F/X'. Le X offre ici une alternative à toutes les personnes qui ne peuvent s'identifier au H ou au F.
Par la modification de cette formulation, l'administration fédérale veut souligner de manière explicite l'importance de la neutralité de genre lors des recrutements. Ne pas supprimer purement et simplement la définition H/F, mais y ajouter explicitement un X a pour but de s'adresser réellement à tous les candidats potentiels et à les encourager.
Selor aussi veut éviter toute discrimination. 'L'égalité des chances pour tous' est et reste le fil rouge, et la neutralité de genre est une des priorités à cet égard. Sur le site du SPF BOSA, tous les textes et titres de fonction sont déjà à l'heure actuelle formulés de la manière la plus neutre possible sur le plan du genre.
- 3) Top Skills est à nouveau organisé et est une initiative qui encourage les femmes ambitieuses à participer à une simulation d'assestement pour les fonctions managériales. Les femmes reçoivent l'occasion de présenter à un jury une étude de cas dans un contexte précis et de recevoir par la suite un feedback et des conseils pratiques. Top Skills souhaite stimuler les femmes à postuler à des fonctions managériales.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

L'ensemble des éléments développés dans le présent rapport repose sur les fiches de rapportage déposées précédemment. En effet, l'actuelle Ministre de la Fonction publique n'a pris ses fonctions qu'en décembre 2018 soit 15 jours avant la remise officielle du rapport de fin de législature en matière de gender mainstraming.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

/

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

/

Monsieur François Bellot, Ministre de la Mobilité

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'amélioration de l'enregistrement des accidents de la route auprès de la police, des hôpitaux, des assurances (ventilation des données par sexe).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'action principale pour y parvenir a été le projet d'élaboration d'un Arrêté Royal (l'A.R. Rekoever dont le lead dépend du SPF Intérieur) qui permettrait d'associer les données de la police à celles des hôpitaux et devrait ainsi améliorer l'accessibilité et l'interprétation des données émanant des hôpitaux.

Malheureusement, cet A.R. n'a pas vu le jour durant cette législature.

Toutefois, les statistiques des accidents de la route sont disponibles selon le sexe des victimes, indépendamment que la source des données soit la police, les hôpitaux ou les assurances. Cette subdivision demeurera toujours disponible à l'avenir

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'A.R. Rekoever n'a pas vu le jour. Toutefois, la connaissance du nombre de victimes de la route est disponible par sexe, quelle que soit la source des données.

2. L'analyse de la cause des accidents.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'action principale pour y parvenir a été le projet d'adoption d'un cadre législatif (loi) pour mettre en place un Institut d'accidentologie.

Malheureusement, cet Institut d'accidentologie n'a pas été créé au cours de cette législature.

Toutefois, les informations concernant les causes des accidents sont déjà disponibles par sexe.

Autre information importante : l'équilibre entre les hommes et les femmes a été respecté dans la désignation des représentants au sein de la Commission fédérale Sécurité Routière (CFSR).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les responsables de ce projet au sein du SPF Mobilité et Transports et le Collège de Procureurs-Généralistes sont dans un impasse.

Le dossier ne connaîtra vraisemblablement pas d'évolution pour cette législature.

3. Les contrats de gestion de la SNCB (statistiques 'voyageurs' ventilées par sexe, mesures qualité du service, rapports d'activité,...) et d'Infrabel (infrastructures adaptées, sécurité dans les gares,...).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A l'instar du plan fédéral gendermainstreaming 2015-2019 approuvé en mars 2015 par le gouvernement, la SNCB élaborera son plan d'action 2017-2021 Gender mainstreaming. Il sera transmis au plus tard le 01/07/2018 à l'autorité de tutelle. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un rapport annuel de la SNCB. Le plan d'action abordera au moins les thèmes suivants :

- la ventilation des statistiques de base en matière de transport, par sexe ;
- la suppression des obstacles physiques – accès sûr et aisé au domaine ferroviaire ;
- la diffusion d'informations claires et fiables ;
- une politique de sécurisation ;
- le souci d'une répartition hommes/femmes plus équilibrée dans les effectifs, y compris dans l'encadrement.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Si les systèmes de collecte de statistiques le permettent sans frais supplémentaires, et si cela est pertinent, les données collectées seront ventilées par sexe.

Si le contrat de gestion prévoit des enquêtes de satisfaction, les résultats seront ventilés par sexe.

Il convient toutefois de veiller à un équilibre avec la volonté inscrite dans l'accord de gouvernement de simplifier le rapportage à la lumière des contrats de gestion.

4. Le renforcement de la sécurité des usager-ère-s et du personnel dans les gares et à leurs abords.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A l'instar du plan fédéral gendermainstreaming 2015-2019 approuvé en mars 2015 par le gouvernement, la SNCB élaborera son plan d'action 2017-2021 Gender mainstreaming. Il sera transmis au plus tard le 01/07/2018 à l'autorité de tutelle. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un rapport annuel de la SNCB. Le plan d'action abordera au moins les thèmes suivants :

- la ventilation des statistiques de base en matière de transport, par sexe ;
- la suppression des obstacles physiques – accès sûr et aisé au domaine ferroviaire ;
- la diffusion d'informations claires et fiables ;
- une politique de sécurisation ;

- le souci d'une répartition hommes/femmes plus équilibrée dans les effectifs, y compris dans l'encadrement.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les négociateurs des contrats de gestion sont informés des engagements du gouvernement en matière d'intégration de la dimension de genre.

5. L'évaluation de la politique de gratuité (composition sexuée des catégories concernées).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une analyse des données statistiques existantes montre que les données sexuées ne sont pas toujours disponibles. Là où c'est possible, ces données seront analysées en vue d'évaluer les politiques de gratuité dans les chemins de fer.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pas de résultats concrets pour l'instant étant donné que les discussions se centrent toujours à ce stade sur les équilibres financiers.

6. Le débat global sur la mobilité mené au sein du Comité exécutif des ministres de la mobilité et des études demandées dans ce cadre.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension genre sera intégrée dans le projet de vision interfédérale de la mobilité entre les Régions et le fédéral, là où les données sexuées sont disponibles et sur des thématiques touchant plus particulièrement les voyageurs.

La question de l'égalité des femmes et des hommes dans la mobilité est par exemple intégrée dans les travaux de l'observatoire de la mobilité du SPF Mobilité et Transports, là où les données sexuées sont disponibles et sur des thématiques touchant plus particulièrement les voyageurs.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La question de l'égalité des femmes et des hommes dans la mobilité est intégrée dans les travaux dans le cadre de la plate-forme intermodalité, là où les données sexuées sont disponibles et sur des thématiques touchant plus particulièrement les voyageurs.

En ce qui concerne l'enquête sur les déplacements domicile-lieu de travail, dont la 5^e édition a commencé le 30 juin 2017, la distinction par genre pour le mode de déplacement principal est restée facultative dans le questionnaire. Une page a été créée sur le site internet du SPF Mobilité et Transports afin de mettre en évidence l'importance

de disposer de statistiques sexuées, et ainsi encourager les employeurs à récolter et utiliser ce type de données.

7. La stimulation de l'utilisation du vélo.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre des subsides accordés pour favoriser la mobilité douce, un appel particulier a été lancé vers les associations féminines pour les encourager à rentrer des projets visant à stimuler l'utilisation du vélo chez les femmes, notamment en réfléchissant aux freins qui existent aujourd'hui à ce sujet.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Retour très positifs des organisateurs et participant.e.s. Gain en autonomie.

8. Révision et mise à jour des panneaux de signalisation (action nouvelle)

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les modèles de signaux routiers représentant des personnages-usagers de la route (piéton, motocycliste, cavalier, transport scolaire, etc.) ont été simplifiés afin, entre autre, de rendre tous les personnages asexués.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les nouveaux panneaux ont été modifiés (asexués) dans le cadre du projet du nouveau Code de la route. Cependant, ce dernier n'a pas encore été adopté.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

La coordination interne au département se fait via une intégration dans le réseau de la Cellule de Développement Durable du SPF Mobilité et Transports. La coordinatrice gender mainstreaming fait partie de ce réseau ce qui permet une bonne visibilité de la problématique du gender mainstreaming au sein du SPF MT.

Des séances d'information sur le développement durable, la diversité et le gender mainstreaming ont été organisées 6 fois durant l'année 2018 à l'occasion de l'intégration des nouveaux membres du personnel.

Les membres de la cellule développement durable et diversité dont fait partie la coordinatrice gender mainstreaming se rencontrent toutes les 8 semaines pour échanger des actions entreprises ou à entreprendre en matière de genre.

L'année 2018 a été marquée par une vague de formations/sensibilisation au sein du département :

- A la demande du réseau fédéral diversité, l'IEFH a organisé une formation GM à l'intention des acteurs de la diversité (réseau fédéral diversité) à laquelle ont participé 4 collaborateurs du SPF Mobilité et Transports.
- Au premier semestre 2018, une formation en gender budgeting a été organisée au sein de l'IEFH. Deux collaborateurs du service d'encadrement Budget et Contrôle de Gestion se sont inscrits à cette formation.
- Début juin 2018, la responsable diversité actuellement une des suppléantes GM a participé en tant qu'intervenante à une formation en Genre/GM à l'école d'Egmont (SPF Affaires étrangères) afin de sensibiliser les stagiaires de l'école nationale de l'administration (ENA) de la République Démocratique du Congo.
- Depuis janvier 2018, des rencontres internes se sont organisées afin de discuter sur l'organisation d'une formation GM adaptée à nos matières. Les discussions à ce sujet se sont concrétisées en juin entre l'administration, le cabinet et l'IEFH. Les modules de formation se sont organisés en octobre 2018 lors du mois de la diversité dont la thématique était le Genre. En effet plusieurs modules ont été organisés : Gender mainstreaming de base (18 participants), gender et communication (16 participants) et gender budgeting (10 participants).
- Le réseau fédéral diversité a décidé qu'en octobre 2018, la journée fédérale diversité aura comme thématique le genre et la carrière des femmes et des hommes au sein de l'administration fédérale. Au sein du SPF Mobilité et Transports, un focus supplémentaire est mis sur l'équilibre vie privée et professionnelle et plus particulièrement sur la parentalité et les hommes.
- L'IEFH a aussi organisé en octobre 2018, une session sur le GM et marchés publics à laquelle la coordinatrice GM a participé.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

*Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

Les principales difficultés sont liées à la disponibilité ou non des statistiques ventilées par sexe.

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

La ventilation par sexe des statistiques de base en matière de transport est l'un des thèmes qui sera abordé pour l'élaboration du plan d'action GM de la SNCB 2018-2022.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

Suite à la formation GM et communication, le département s'est aperçu que la sensibilisation en la matière était encore à développer, notamment si on veut atteindre les Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030 - comprenant l'objectif 5 « égalité des sexes ».

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Oui, les contacts étaient constructifs.

Monsieur Pieter De Crem, Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le développement d'initiatives concrètes avec toutes les autorités compétentes, dans les limites de ses compétences, afin de parvenir à une analyse et à une stratégie cohérente.

Quelles **actions** ont été menées en vue d'intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

- a. L'intégration de la dimension de genre dans les critères du financement des Chambres de Commerce belges et des Business Clubs en Belgique et à l'étranger. Ceci après un arrangement transitoire pour l'année de fonctionnement 2017-2018.
- b. Aider à rassembler le savoir, dans les limites de ses propres compétences, de la composition ventilée par sexe du(des) groupe(s)-cible(s) de ces initiatives.
- c. Intégrer la dimension de genre dans les fichiers de pays.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Réalisé : L'intégration de la dimension de genre dans les critères du financement des Chambres de Commerce belges et des Business Clubs en Belgique et à l'étranger.

Réalisé : Des propositions pour l'intégration de la dimension de genre dans les fiches pays ont été soumises à la direction concernée et les instructions à l'attention de nos postes diplomatiques ont été adaptées.

2. La protection des droits de l'homme, la défense active de ces valeurs à l'échelle internationale et le soutien à l'élaboration du premier plan national (intitulé) « Les entreprises et les droits de l'homme ».

Quelles **actions** ont été menées en vue d'intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Le plan a été élaboré au cours de 2015 et approuvé en juin 2017. Une consultation avec les entreprises, la société civile et les syndicats a eu lieu. Les conseils consultatifs nationaux ont également été consultés. Le plan prévoit la prise en compte de la dimension de genre dans l'élaboration des différentes actions qu'il prévoit.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Le plan prévoit la prise en compte de la dimension de genre dans l'élaboration des différentes actions qu'il prévoit.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

Tous les actions entrepris ont à voir avec la mise en œuvre du plan d'action gender mainstreaming interne du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement. En effet, le plan d'action reprend plusieurs dispositions de la 'loi gender mainstreaming'.

I. Le premier plan d'action interne gender mainstreaming (2014-2016) a combiné des actions communes (loi de 2007) et des actions spécifiques aux dossiers et responsabilités quotidiens de chaque direction. Les actions spécifiques ont été presque toutes entièrement réalisées (35/43). Le taux de mise en œuvre des actions communes a été remarquablement faible (13/34). Cela est en partie dû au fait que les directeurs peuvent prendre des mesures plus rapides dans les domaines qui relèvent de leurs compétences, tandis que les actions générales restent souvent très abstraites pour leurs directions. Il faut également souligner que la mise en œuvre d'actions spécifiques prenait déjà beaucoup de temps des directions, qui doivent toujours faire plus avec moins de ressources. L'ensemble des actions prévues dans le premier plan d'action s'est révélé trop ambitieux et exigeant. Néanmoins, il est important que la loi soit appliquée systématiquement.

II. Le deuxième plan d'action (2017-2019) tient compte de tous ces éléments. Il se concentrera sur 4 thèmes centraux (communication, subventions, sensibilisation & formation, suivi & coordination internes). Certains thèmes sont directement issus de la loi gender mainstreaming de 2007, d'autres s'inscrivent dans le prolongement des actions entreprises lors du premier plan d'action qui se sont avérées des réussites. L'ambition est de progresser dans un certain nombre de domaines et d'apprendre de l'expérience et de l'expertise des autres, afin de travailler ensemble aussi efficacement que possible.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

Aucune difficulté particulière n'est apparue.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

Sans objet.

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

Il conviendrait d'accorder une attention particulière à l'aspect "gestion du changement" inhérent au gender mainstreaming. Les coordinatrices / coordinateurs devraient disposer des outils nécessaires pour communiquer au mieux les défis du gender mainstreaming à

leurs collègues au sein de l'administration et motiver les participants (par exemple, une formation pour pouvoir expliquer brièvement comment mettre la théorie en pratique).

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Oui, ces contacts étaient constructifs, positifs et efficaces.

Monsieur Philippe De Backer, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La détection des victimes d'exploitation économique (traite des êtres humains).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Sur le plan de la traite des êtres humains, la dimension du genre se manifeste en général par le fait que les victimes enregistrées lors d'une exploitation économique sont majoritairement des hommes, bien que lors d'une exploitation sexuelle ce sont majoritairement des femmes.

Sur ce plan, les contrôles dans le cadre de la politique des grandes villes sont uniques, car on ne contrôle et ne recherche pas uniquement la fraude sociale. Les contrôles sont effectués de telle manière car la fraude sociale n'est que le sommet de l'iceberg. Il s'agit de la détection d'actes criminels, souvent liés à la drogue, l'exploitation économique et sexuelle (traite des êtres humains) et terrorisme. Il s'agit d'une approche intégrée de différents services qui porte clairement ses fruits.

Nous voulons mettre fin à ce phénomène par la ligne politique, figurant dans le point d'action 15 du plan d'action fraude sociale 2019. Dans le plan d'action 2018 et 2019, une attention particulière est accordée à la détection de l'exploitation économique et à la traite des êtres humains. Le plan d'action 2019 est en cours d'exécution. Il a été approuvé par le Conseil des Ministres du 8 décembre 2017. Les actions spécifiques en matière d'exploitation économique et de traite des êtres humains sont apparues dans la presse le 12 décembre 2017.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre des contrôles sur la traite des êtres humains dans le contexte des grandes villes, 174 entreprises ont déjà été contrôlées dans le courant du premier semestre de 2018 à Anvers, Gand, Bruxelles, Charleroi et Liège. A côté des infractions en matière de travail au noir, des exploitations économiques ont également été constatées.

Les actions ont continué en 2019. Beaucoup d'attention a été portée à ce dossier dans la note politique de 2019. A cet effet, 400 contrôles sur la traite des êtres humains et sur l'exploitation économique seront effectués en 2019.

Vous trouverez ci-dessous le nombre et la proportion de victimes de la traite des êtres humains protégées en 2017, par sexe.

2017	Nombre		Proportion (%)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Raisons économique	18	48	27,3%	72,7%

Prostitution	53	1	98,2%	1,8%
Traffic des êtres humains	6	13	31,6%	68,4%
Divers	1	0	100%	/
Mendicité	0	0	/	/
Total	78	62	55,7%	44,3%

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?

...

Monsieur Kris Peeters, Ministre chargé de la Lutte contre la pauvreté¹⁰

I. Exécution des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'élaboration du troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

*Quelles **actions** ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'ancienne coordinatrice administrative *gender mainstreaming* faisait partie du groupe de fonctionnaires qui avaient établi la première version du Plan en 2015. Le Secrétaire d'État à l'Égalité des chances avait invité l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes à formuler des remarques sur cette version. Certaines de ces remarques avaient été retenues.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le processus de monitoring qui mesure l'avancement du plan, contient depuis le 2^e monitoring une demande spécifique de procéder au suivi de la dimension de genre des actions proposées. Cette demande a été reprise dans le processus de monitoring à la demande de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et est conçue comme suit : « L'action peut-elle avoir/a-t-elle un impact sur les éventuelles différences de situation entre les hommes et les femmes en matière de pauvreté ? » Une analyse approfondie de ces réponses est nécessaire pour l'évaluation de ce plan et est prévue pour le printemps 2019. Le réseau fédéral de fonctionnaires de la lutte contre la pauvreté prévoit un rôle éminent pour l'Institut dans ce contexte.

2. La poursuite du développement et du renforcement du réseau des fonctionnaires fédéraux de la lutte contre la pauvreté.

*Quelles **actions** ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le renforcement du réseau de fonctionnaires fédéraux de la lutte contre la pauvreté a eu lieu en continu tout comme l'élargissement à d'autres administrations/institutions. L'Institut a aussi été invité à prendre part au réseau. Le 26/06/2018, une formation relative au *gender mainstreaming* a été organisée en collaboration avec l'IEFH pour le réseau fédéral des fonctionnaires de la lutte contre la pauvreté.

¹⁰ La compétence était exercée par Madame Zuhail Demir jusqu'au 9 décembre 2018.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Dans le courant de la législature, l'Institut est devenu membre du réseau de fonctionnaires fédéraux de la lutte contre la pauvreté. Par sa participation active, la question supplémentaire « L'action peut-elle avoir/a-t-elle un impact sur les éventuelles différences de situation entre les hommes et les femmes en matière de pauvreté ? » a été ajoutée au processus de monitoring du troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

3. L'objectivation des contributions alimentaires.

Quelles **actions** ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Encore en phase préparatoire.

Les membres de la cellule stratégique responsable de cette politique ont suivi la formation gender mainstreaming au début 2016.

Un conseiller du cabinet du Secrétaire d'État à l'Égalité des chances fait partie de cette Commission des contributions alimentaires depuis décembre 2017.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Les parents isolés sont principalement des femmes. Une objectivation peut garantir plus de sécurité juridique, en particulier aux mères isolées. Pour le moment, il faut d'abord attendre l'analyse de la Commission.

4. L'approbation d'un deuxième plan contre la pauvreté infantile.

Quelles **actions** ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Un groupe de travail administratif « Pauvreté infantile » a été mis sur pied et a pour tâche d'élaborer une proposition de deuxième plan contre la pauvreté infantile. Le SPP IS y a invité les autres administrations compétentes des entités fédérées. Le 17 juin 2016, ce groupe de travail a organisé une réunion spéciale de la Plateforme belge contre la Pauvreté et l'Exclusion sociale UE2020. Cette réunion a servi de consultation pour l'élaboration du deuxième plan national contre la pauvreté infantile.

Au moment de ce monitoring, aucun accord n'a été conclu quant à la politique, et la manière dont la dimension de genre doit être intégrée dans le développement de cette politique doit encore être examinée. La pauvreté infantile commence avec la pauvreté des familles. Des mesures fiscales complémentaires relatives à l'accueil des enfants ont

été adoptées afin de soutenir les parents isolés qui travaillent. Des actions sont mises en place pour améliorer le Service des créances alimentaires (SECAL). Une attention particulière est notamment accordée à l'accessibilité du site Web et à une meilleure information des CPAS. Cela doit conduire à une réduction du risque de pauvreté des femmes, en particulier, à la suite d'une rupture ou d'un divorce.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le deuxième plan de lutte contre la pauvreté infantile n'a pas encore été établi pour l'instant. Les résultats fournis ne peuvent donc pas être documentés dans ce rapport.

5. Les mesures que les villes peuvent adopter dans la lutte contre la pauvreté infantile.

*Quelles **actions** ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En 2015, un appel à projets avait déjà été lancé pour les ASBL qui travaillent autour de la pauvreté des familles. Cet appel à projets souhaitait soutenir d'une part le travail associatif dans les espaces publics et d'autre part le travail associatif en matière de participation. Vu le caractère spécifique de l'appel et du groupe cible, ceci a trait en particulier aux familles en situation de pauvreté et aux femmes. La Déclaration des Bourgmestres, signée par plus de 200 bourgmestres, a aussi été une mesure réussie. La pauvreté des familles a été combattue en prêtant attention aux parents isolés (principalement des femmes), à l'égalité des genres et à l'amélioration des systèmes d'informations de santé et de prévention en faveur d'enfants défavorisés et de femmes enceintes en situation de pauvreté.

Le SPP Intégration sociale a lancé, fin 2015, une recherche qui analyse l'évolution des politiques de lutte contre la pauvreté urbaine, les causes de cette évolution et les mesures existantes dans ce domaine. Les résultats de cette recherche ont été publiés en février 2017 et comportait un focus sur les programmes de lutte contre la pauvreté menés dans six villes belges (deux par Région) et un volet consacré à la pauvreté des enfants. Cette recherche a mis en évidence les conditions à remplir pour mener une politique efficace et répondant aux besoins.

En 2017, le SPP IS a publié un guide de pratiques inspirantes en matière de lutte contre la pauvreté infantile dans les villes belges. Ce guide contient 40 fiches de projet de différents projets contre la pauvreté infantile, réalisés en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Il va de soi que plusieurs de ces projets mettaient l'accent sur le rôle spécifique et les problèmes que rencontrent les femmes et les mères. Afin de mettre en avant la publication de ce guide, un colloque a été organisé le 3 octobre 2017, auquel ont assisté beaucoup de villes et CPAS.

En tant que co-coordonateur de l'Urban Poverty Partnership de l'Urban Agenda, le SPP IS était aussi le meneur d'action en ce qui concerne 2 actions relatives à la pauvreté

infantile. « L'introduction d'une garantie pour l'enfance européenne » et « L'évolution vers une directive relative à l'investissement dans l'enfance », sont les actions dont s'est chargé le SPP IS. Il est tenu compte de la dimension de genre dans les deux actions.

1 million d'euros a été libéré pour poursuivre le développement du projet-pilote de plateformes locales de concertation « les enfants d'abord » par le biais d'un nouvel appel à projets pour les CPAS, qui a été lancé en 2018. Cet appel à projets avait pour but de lutter contre la pauvreté des familles. En matière de sport et de culture, une attention particulière est également accordée à l'inclusion sociale des jeunes. La Loterie nationale a libéré pour cela des fonds à hauteur de 1 600 000 €, sous la forme d'un nouvel appel à projets. La participation active à des activités sportives ou culturelles (en un mot : la participation à la société) rompt l'isolement social dans lequel se trouvent ces jeunes. Étant donné que le risque de pauvreté et d'exclusion sociale n'est pas le même pour les femmes et les hommes, les dossiers de projet soumis ont également été évalués quant à leur dimension de genre.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une étude de faisabilité est actuellement organisée par Eurochild, Applica et LISER en ce qui concerne la garantie pour l'enfance européenne, dans le cadre du partenariat européen concernant la pauvreté urbaine.

Ces derniers appels à projets sont encore en cours en ce moment. L'intégration de la dimension de genre ne peut pas être documentée pour le moment.

II. Autres actions pour l'application de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **autres actions** ont été entreprises pour appliquer la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?*

Projet MIRIAM : Pour les parents isolés, le projet-pilote « MIRIAM », axé sur l'empowerment des femmes isolées bénéficiant d'un revenu d'intégration, a été finalisé. Ce projet a planché sur l'empowerment dans une perspective sensible au genre et holistique. Le projet initial, élaboré dans cette législature, a été développé dans 5 CPAS. Dans chacun de ces CPAS, un case manager a été recruté pour se charger tant de l'accompagnement sur le plan du contenu que de l'accompagnement de groupe.

- Il a été démontré que l'accompagnement intensif des femmes de ce projet a abouti à des changements concrets dans leur vie et a permis d'apporter des solutions aux problématiques complexes auxquelles elles sont confrontées. Concrètement, cela a par exemple mené à l'amélioration de la qualité de leur logement, à la découverte d'un nouveau hobby ou à l'inscription à une formation.
- Un manuel méthodique et un instrument ont été élaborés en collaboration avec le Conseil national des femmes belges, auxquels les CPAS et d'autres services peuvent recourir dans leur assistance aux femmes isolées.
- Le manuel méthodique et l'instrument sont les résultats du projet pilote qui a pris fin à la fin décembre 2017. Les deux outils ont été réalisés durant ce projet pilote

et ont été terminés au printemps 2018, pour être présentés lors de la Journée internationale de la Femme du 8 mars.

- Le déploiement du projet pilote, dans 6 autres CPAS, a démarré le 13 juin 2018. Un case manager a été nommé par CPAS pour se charger de l'intake des mères. Dans certains CPAS, on a aussi déjà démarré l'accompagnement collectif des mères. Des moments d'accompagnement concernant la dimension de genre de la problématique de la pauvreté ont été organisés par le Conseil des femmes pour les case managers.

III. Évaluation de l'exécution du *gender mainstreaming* pendant cette législature

*Quelles étaient les éventuelles **difficultés** qui se sont produites pendant cette législature lors de l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?*

L'implémentation du *gender mainstreaming* requiert l'engagement de nombreux intéressés. Dans ce contexte, informer tout le monde et respecter les engagements, obligations... forment les principaux défis.

Dans les faits, le rôle de coordinateur GM était marginal au regard des autres tâches du fonctionnaire responsable.

*Quelles **solutions/modifications** ont été appliquées pour **aborder** ces difficultés éventuelles ?*

Pour chaque action ou mesure qui concernait le SPP IS, nous avons essayé de tenir compte de la composante du genre. Ainsi, les appels à projets dont il est question ci-dessus, contenaient un critère d'évaluation qui évaluait aussi la dimension de genre des projets subventionnés.

Le rôle marginal au regard des autres tâches n'était pas résolu.

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans la politique gouvernementale durant la prochaine législature ?*

- Le rôle de soutien de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a été perçu comme une plus-value absolue, que nous souhaitons pouvoir maintenir pendant la prochaine législature.
- Penser qualité et non quantité : il vaut mieux proposer une seule mesure dans laquelle la dimension genre est étudiée en profondeur qu'une multitude de propositions dans lesquelles on ne retrouve pas (ou difficilement) la dimension genre. L'IEFH devrait être la garante de cette qualité en proposant un regard critique sur le/les mesures choisies.
- La mesure gagnerait à être conçue avec une réelle collaboration Administration-Cabinet. Cela veut dire qu'il doit y avoir un engagement de la part du coordinateur GM de l'administration, du coordinateur GM de la cellule stratégique et des responsables de la mesure (coté Cabinet et Administration). C'est seulement quand l'engagement de ces trois acteurs se rencontre, en combinaison avec un soutien hiérarchique, que le GM va réellement progresser. Pour favoriser cette rencontre, il faudrait une équipe plus importante à l'IEFH, composée AUSSI d'experts thématiques (par exemple, un agent responsable pour 2-3 SPF/SPP) pour tirer le processus vers l'avant.

*Avez-vous eu suffisamment de **contacts bilatéraux** avec les coordinateurs/trices administratifs/ves concerné(e)s ?*

Si oui, comment ces contacts se sont-ils déroulés ?

Si non, quelles améliorations proposez-vous ?

...

Madame Sophie Wilmès, Ministre chargée de la Politique scientifique¹¹

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion des établissements scientifiques fédéraux.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

1. Organiser un réseau *gender mainstreaming* composé de représentants de tous les ESF et piloté par le coordinateur *gender mainstreaming*. Le réseau se réunit à fréquence régulière et vise le développement de compétences communes (connaissances et vision) en matière de *gender mainstreaming*.
2. Organiser ou soutenir des formations pour certaines personnes et groupes cibles au sein du SPP Politique scientifique et les ESF et organiser des actions de sensibilisation spécifiques, en collaboration avec des partenaires externes le cas échéant.
3. Cerner le sujet et récolter par la suite les données de base nécessaires et les informations pouvant/devant servir de base pour définir les actions à mener, entre autres les données disponibles auprès de l'Observatoire des publics, de même que les données et les statistiques disponibles au sein des ESF (Bibliothèque royale).
4. Introduire le "*gender budgeting*" au sein du SPP Politique scientifique, en organisant une formation spécifique (axée sur la sensibilisation et la formation d'un groupe cible spécifique) d'une part et l'analyse, en partant du point de vue de genre, du projet de budget 2019 du département de la Politique scientifique d'autre part. Une allocation de base spécifique "*gender mainstreaming*" est reprise dans le projet de budget 2019 du département, pour le financement d'actions spécifiques en matière de *gender mainstreaming*.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

1. Les activités de formation procurent une meilleure compréhension et plus de connaissances (cf. commentaires des participants)
2. Les actions de sensibilisation touchent un certain public (voir les taux de participation).
3. La récolte des données de base nécessaires est un (premier) pas obligatoire permettant de cibler les actions potentielles / nécessaires. Une partie des données indispensables a été récoltée (notamment par le biais des statistiques de l'Observatoire des Publics et des données disponibles au sein des ESF). Les données manquantes / non disponibles ont été identifiées, ainsi que les éventuelles initiatives au moyen desquelles ces données pourront être récoltées à l'avenir.

¹¹ La compétence était exercée par Madame Zuhail Demir jusqu'au 9 décembre 2018.

Acquérir des connaissances en matière de *gender mainstreaming* et bien comprendre son concept (quoi, pourquoi, importance et mécanismes sous-jacents) et dresser la carte de la situation actuelle (récolte des données) sont indispensables pour définir des actions ciblées et efficaces. Grâce aux actions entreprises au cours de la période suivie, ces objectifs ont été atteints.

2. L'intégration de la dimension de genre via une contribution des établissements scientifiques fédéraux à l'enseignement, à la diversité, aux soins de santé et aux objectifs sociaux.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

1. Il peut être fait référence aux actions reprises sous la ligne d'action 1 portant sur le réseau "*gender mainstreaming*", la formation et la sensibilisation. A cet égard, les actions sont plus orientées sur les collaborateurs et/ou les responsables des ESF et les services concernés (le service éducatif, la gestion des collections et la communication)

2. Une analyse a été effectuée au sein du réseau "*gender mainstreaming*" partant de l'approche potentielle des différents ESF visant, à partir de leurs activités spécifiques et compte tenu des groupes cibles, à développer la dimension de genre par le biais de formations, la promotion de la diversité etc.

3. En amont de la Journée internationale des femmes 2018, un appel à projet "genre" a été lancé auprès des ESF. Le but du projet était d'élaborer une action ciblée ou un projet mettant en exergue l'(in)égalité des sexes et, par conséquent, la nécessité d'une politique et d'actions en la matière.

Deux musées ont soumis et mis en œuvre un projet, à savoir :

- les MRAH relatif à la réflexion sur la place des femmes dans les collections d'une part,
- et l'IRScNB relevant de la gestion des ressources humaines (GRH), plus particulièrement un débat consacré au *gender mainstreaming*, essentiellement tourné vers son public interne. Dans le hall d'entrée de ce dernier, des panneaux photographiques ont été placés dans le dessein de secouer les stéréotypes et les clichés de genre.

Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

1. La formation spécifique et les projets de sensibilisation axés sur les collaborateurs (service éducatif, communication, personnel des ressources humaines) permettent une meilleure compréhension des objectifs et des mécanismes du *gender mainstreaming*, offrant ainsi une base plus large au développement d'une politique et d'actions spécifiques en la matière.

2. Les projets spécifiques mis sur pied ont fixé l'attention d'une manière positive sur la problématique du déséquilibre de genre (engendrant des commentaires et évaluations positifs). Ils ont plus que jamais mis en lumière le rôle potentiel des ESF dans le cadre du *gender mainstreaming* qui a bénéficié d'une couverture médiatique (presse écrite et interviews radiophoniques).

3. L'ouverture des collections et archives au grand public, l'objectif de toucher le plus large public possible, la promotion du développement des aspects muséologiques du service public et l'engagement d'éviter ou de supprimer les obstacles.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Il peut en premier lieu être référé aux actions spécifiques reprises sous la politique 2.
2. Cerner et récolter par la suite les données de base et informations nécessaires pouvant/devant constituer la base pour définir des actions axées sur la fonction publique des ESF. Cela s'est fait grâce aux données disponibles de l'Observatoire des publics, aux données et statistiques disponibles auprès des ESF (Bibliothèque royale), à une analyse des statistiques de consultation (taux de fréquence) et aux consultations des réseaux sociaux (pages web, médias sociaux). Ce dernier volet vient de démarrer et doit être élargi à court terme.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'Observatoire des publics des établissements scientifiques fédéraux a modifié sa méthodologie afin de **pouvoir repérer la dimension genre des visiteurs, et de pouvoir en tirer des conclusions pertinentes**. Le rapport le plus récent (monitor des musées 2014-2015) date de juin 2016.

1. En premier lieu, il peut être renvoyé aux actions spécifiques reprises sous la politique 2.
2. Pour ce qui est de la récolte des données : un premier aperçu global des données de base a été effectué, lequel doit être suivi par une analyse approfondie des données susmentionnées et complété par les données manquantes provisoirement, mais indispensables.

4. Les aides, primes et subsides fédéraux et le fonctionnement du groupe de recherche universitaire à ce sujet.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Une première analyse des diverses allocations de base reprises au budget du SPP Politique scientifique ayant trait au financement de la recherche scientifique, en vue de définir les budgets / programmes dans le cadre desquels une politique en matière de genre peut être développée (les subsides non obligatoires).

Il s'est avéré que seuls quelques programmes de Recherche-Développement nationale gérés par Belspo entraînent en considération pour la politique du genre. **Il s'agit essentiellement de "Brain-be" (Belgian Research Action Through Interdisciplinarity Networks) et "Drogues"**.

2. actions spécifiques dans le cadre des programmes de recherche
 - **L'intégration dans les appels à projets d'un critère de sélection supplémentaire "genre"** avec lequel il est tenu compte lors de l'évaluation des projets soumis, tant dans la composition de l'équipe de recherche que dans la recherche même, s'il y a lieu.

- L'intégration d'un article spécifique portant sur l'éthique dans les conditions générales des contrats conclus par Belspo dans le cadre de projets de recherche / d'un financement, ainsi libellé:

14.1 L'Etat souhaite promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la recherche. Les institutions doivent en tenir compte dans le choix des chercheurs, mais également en intégrant la dimension de genre dans leur recherche, dès que cela se justifie.

- Pour l'octroi de bourses à des chercheurs titulaires d'un doctorat en dehors de l'UE. (R&D internationale), le critère d'éligibilité n° 2 (sur 7), "le contenu du projet de recherche proposé (nouveau, faisabilité, opportunité, genre, ...), renvoie au point 25 de la note explicative jointe à l'appel à candidature:

"Gender issues in the research content of the proposal. Please note that this question is related to research content only, and not to equal chances, gender parity in the lab or human resources management. For ideas on how to integrate Gender dimension in a research proposal, see : (...).

a. Is your research project taking into account the gender issue/dimension in the research Content : YES/NO

b. If YES, describe how. If NO, explain why.(...)"

- L'intégration de la dimension de genre / égalité de genre dans le nouveau programme de recherche fédéral FED-tWin
- L'adaptation des données récoltées à des fins statistiques par la direction Recherche & Spatial, avec pour but de pouvoir produire des statistiques plus pertinentes sur le genre dans le domaine de la recherche scientifique. Les données quantitatives continuent à être récoltées et exploitées, d'où sont tirées des conclusions.
- La représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les panels d'évaluation est un souci permanent.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Vu l'absence à l'heure actuelle de données quantifiées sur la dimension de genre dans les programmes "Brain" et "Drogues" et que le programme FED-tWin n'a pas encore démarré, l'évaluation de cet aspect est impossible à réaliser (voir ci-dessous).

La récolte des données au sein de la direction générale Recherche & Spatial ne débutera que dans quelques mois. Il ressort des premières tendances que le rapport hommes-femmes dans le large domaine de la recherche scientifique est plus objectif.

5. L'actualisation du rapport 'BRISTI' et l'évaluation pour l'avenir

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Ce programme a été arrêté.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

/

III. Evaluation de la mise en œuvre du gender mainstreaming au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

L'ensemble des éléments développés dans le présent rapport repose sur les fiches de rapportage déposées précédemment. En effet, l'actuelle Ministre chargée de la Politique scientifique n'a pris ses fonctions qu'en décembre 2018 soit 15 jours avant la remise officielle du rapport de fin de législature en matière de gender mainstreaming.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

/

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

/

Monsieur Kris Peeters, Ministre chargé des Personnes handicapées¹²

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'UNCRPD, il a été demandé aux différentes cellules stratégies des informations sur les actions prises pour les droits des femmes en situation de handicap.

En marge de la conférence des États Parties de l'UNCRPD en juin 2018, la Belgique a organisé un événement parallèle à l'ONU sur le sujet du "genre & handicap", avec un focus sur les droits sexuels et reproductifs. L'événement consistait en un débat avec la Secrétaire d'Etat Zuhail Demir, Catalina Devandas Aguilar (Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées), María Soledad Cisternas Reyes (Envoyée spéciale pour le handicap et l'accessibilité), Mohamed Khaled Khiari (Ambassadeur de la Tunisie auprès l'ONU), et Shantha Rau Barriga (Directrice de la division Droits des personnes handicapées de Human Rights Watch).

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'organisation d'un événement parallèle pour sensibiliser sur les multiples défis auxquels doivent faire face les femmes et jeunes filles handicapées.

2. La production de statistiques relatives aux personnes handicapées.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?*

La base de données comprenant les données statistiques de la DG HAN est adaptée de sorte qu'une ventilation selon le sexe est disponible pour toute sorte de données, c'est-à-dire données administratives, médicales et financières.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Lors de la communication des données à des partenaires externes, une ventilation selon le sexe est faite.

En 2018 une nouvelle version de 'L'aperçu annuel en chiffres' a été produit avec une intégration de la répartition par sexe dans tous les tableaux.

¹² La compétence était exercée par Madame Zuhail Demir jusqu'au 9 décembre 2018.

3. Les projets-pilotes qui visent à soutenir les personnes handicapées qui souhaitent accéder au marché du travail.

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Une circulaire a été envoyée pour harmoniser l'interprétation du critère réduction de 1/3 de la capacité de gain afin que celui-ci stimule la participation au marché du travail.

Un projet scientifique est mis en place (ID@work) pour étudier l'emploi des personnes handicapées mentales auprès de diverses entreprises privées. Les résultats de ce projet doivent mener à des recommandations pour les employeurs et le politique.

Une dernière initiative a trait à la suppression des obstacles à l'emploi public des personnes handicapées. Une piste dans ce sens est l'augmentation de l'emploi des personnes handicapées via des entreprises de travail adaptées. Ainsi, pour la migration des données du système informatique pour les allocations aux personnes handicapées, on a fait appel à Passwerk, une organisation qui emploie des personnes atteintes d'autisme sur base de leurs qualités.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi *gender mainstreaming* » et quels sont les **résultats obtenus** ?

Une formation de base en *gender mainstreaming* a été organisée au sein du SPF Sécurité sociale. La formation était également ouverte aux membres du secrétariat du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées et du Belgian Disability Forum.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** que rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

/

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?

/

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Des contacts bilatéraux ont eu lieu par courrier électronique et en marge des réunions du GIC.

Monsieur Philippe De Backer, Ministre en charge de la Simplification administrative¹³

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'informatisation de la collecte de données et de la gestion des centres d'accueil, dans le cadre des procédures d'asile et de migration.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Fedasil travaille actuellement sur un grand projet, à savoir le projet de Match-IT afin d'informatiser au maximum les données.

Ce projet a pour but d'automatiser les principaux processus administratifs de l'Agence afin de réaliser une gestion plus efficace de l'ensemble du réseau d'accueil. Ainsi l'application Match-IT permettra de :

- avoir en temps réel une image précise de la capacité et de l'occupation de l'ensemble du réseau ;
- d'optimiser les demandes d'accueil (introduction des demandes via un dossier unique et une interface de tâches unique) avec reproduction automatique des possibilités d'accueil répondant au mieux aux besoins individuels spécifiques des bénéficiaires de l'accueil ;
- effectuer des contrôles automatiques du droit à l'accueil (notamment des liens avec le Registre national) ;
- traiter des demandes de renouvellement de l'aide matérielle et assurer le suivi de manière centralisée ;
- gérer le réseau de l'accueil dans son ensemble et le contrôler via la gestion des données et l'analyse statistique.

Le développement de Match-IT a commencé en février 2015. A cause de la crise de l'accueil (été 2015) le champ d'application de la première phase a été ajusté (gestion des places d'accueil, gestion des dossiers des résidents et de l'outil de l'allocation). A la fin du mois d'octobre 2016 tous les centres fédéraux utilisaient l'application, mi-2017 le réseau d'accueil intégral utilisait l'application Match-IT excepté la Croix-Rouge et la Rode Kruis. Ces derniers utiliseront l'application pour le début de l'année 2019.

Les prochaines étapes de l'application Match-IT sont la mise en production de nouvelles fonctionnalités telles que : la finalisation de l'introduction des demandes de prolongations d'aide matérielle (prolongations, sursis et exceptions) implémenté dans un outil générique de workflow ; la synchronisation avec le Registre national pour les données d'identification, l'état d'avancement de la procédure d'asile (code 206), le lieu obligatoire d'inscription (code 207), le concept d'Alias ; la gestion des Conventions; ainsi que du dossier social (le suivi quotidien, le plan d'accompagnement individuel, les sanctions).

13 La compétence était exercée par Monsieur Theo Francken jusqu'au 9 décembre 2018.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

La dimension de genre n'est pas directement intégrée dans le développement de l'outil Match-IT lui-même. L'outil sera à long terme un moyen important pour mettre en pratique les différentes actions dans le cadre de l'intégration du gender mainstreaming. En effet, grâce à l'informatisation et la gestion centralisée des données (liés aux besoins par exemple) et à l'automatisation des processus-clés (liés à l'attribution par exemple), les profils vulnérables avec une dimension de genre pourront être facilement identifiés et la place d'accueil et l'encadrement pourront mieux répondre aux besoins d'accueil spécifiques. En outre, les données qui sont recueillies sur base de Match-IT, permettront de faire des analyses plus diversifiées par genre.

2. L'amélioration de la qualité des AIR (analyse d'impact de la réglementation).

Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Evaluer l'impact des projets de réglementation sur la situation des femmes et des hommes constitue une partie de « l'analyse d'impact de la réglementation » (AIR). Nous remarquons que la réalisation de cet AIR est généralement perçue comme une formalité (y compris le « test genre ») et nous cherchons donc à améliorer le processus AIR afin que lors de l'initiation d'une nouvelle réglementation, et à un stade précoce, une évaluation d'impact du projet de réglementation sur la situation des femmes et des hommes ait effectivement lieu.

Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

L'AIR, y compris le test gender, est utilisée quotidiennement par les auteurs de réglementation. Bien que la qualité des AIR doive progresser, il existe de bons exemples de prise en compte de la dimension de genre lors de l'élaboration de réglementations.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

Fedasil :

Intégration de la violence sexuelle pour le rapportage d'incidents dans les structures d'accueil. Depuis avril 2016, une nouvelle fiche pour la signalisation d'incidents est utilisée dans les centres d'accueil collectifs. Cette fiche contient la catégorie '(tentative d') agression sexuelle'. Actuellement, il est examiné si la catégorie « violence liée au genre » pourrait être reprise. Mensuellement, un rapport d'incidents est réalisé sur base de ces fiches d'incident.

Madame Maggie De Block, Ministre de l'Asile et la Migration¹⁴

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'adaptation et l'optimisation du modèle d'accueil existant.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Cette politique concerne l'optimisation et l'adaptation du trajet d'accueil, qui ont déjà débuté en 2014 comme annoncé par l'ancien Secrétaire d'État dans sa déclaration politique, où **la priorité est donnée à l'accueil dans les structures d'accueil collectives**. Certains groupes de demandeurs de protection internationale comme certains **demandeurs vulnérables** et les demandeurs ayant de fortes chances d'obtenir un statut de séjour, peuvent être directement désignés à une place d'accueil individuelle. L'objectif est d'ainsi offrir presque immédiatement l'aide matérielle au sein de la place d'accueil la mieux adaptée au demandeur.

L'introduction du nouveau modèle d'accueil a été mise «en attente» en septembre 2015 en raison de l'afflux très élevé des demandeurs de protection internationale à partir de mai 2015. La préparation de son introduction a été reprise à partir d'avril 2016.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le nouveau modèle d'accueil, pendant le processus de demande de protection internationale, **l'OE, le service médical du Dispatching et son service des désignations** effectuent **immédiatement une évaluation de la vulnérabilité de la personne**. Cette évaluation est rudimentaire et cible principalement l'identification de deux groupes cibles vulnérables (visibles), c'est-à-dire que la désignation tient compte, d'une part, des personnes atteintes d'une problématique médicale (y compris les besoins psychologiques) et, d'autre part, des femmes/mères vulnérables. Au sein du réseau d'accueil, une distinction a été faite entre les places génériques et les places pour les groupes cibles spécifiques. Au sein du programme de gestion Match-It (cf. également fiche 24. Simplification administrative) les deux types de places sont labellisées différemment. Les personnes avec un label groupes cibles doivent être en principe désignées à une place groupes cibles spécifique.

Centre d'arrivée

Afin que l'enregistrement des demandes de protection internationale et la désignation à des structures d'accueil se déroulent efficacement, le conseil des ministres a décidé le 30 juillet 2017 d'ouvrir un centre d'arrivée sur le domaine militaire à Neder-Over-Heembeek.

¹⁴ La compétence était exercée par Monsieur Theo Francken jusqu'au 9 décembre 2018.

Le centre d'arrivée devient un point d'inscription central pour les demandeurs de protection internationale en Belgique. Le centre d'arrivée aura différentes fonctions :

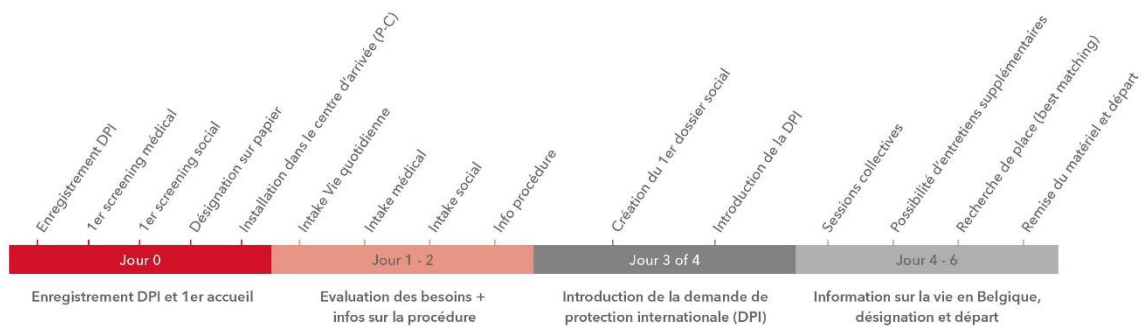
1. Déterminer l'identité du demandeur et contrôler les risques relatifs à la sécurité.
2. Evaluer le droit à l'aide matérielle et au premier accueil.
3. Première observation de la situation des demandeurs et désignation à une structure d'accueil adaptée.
4. Offrir un trajet d'accueil uniforme et plus humain à tous les demandeurs.

Les demandeurs restent un nombre de jours limités dans le centre d'arrivée : le trajet d'arrivée générique dure environ 1 semaine.

En attendant la fin des travaux de rénovation du site de Neder-Over-Heembeek et en raison du déménagement fin 2018 du service Dispatching, du Point Info de Fedasil ainsi que de l'Office des Étrangers de tour WTC-II, le Conseil des Ministres a décidé le 8 juin 2018 que le Dispatching, le Point Info et l'OE, qui sont compétents pour la phase d'inscription et d'enregistrement de la demande, seraient provisoirement hébergés au Petit-Château. Le 3 décembre 2018, le centre d'arrivée temporaire a ouvert ses portes.

En raison de l'occupation élevée du réseau d'accueil, il n'y avait pas assez de places disponibles au Petit-Château lors de l'ouverture du centre d'arrivée temporaire pour pouvoir commencer le trajet d'accueil. Fedasil s'est donc concentré au départ sur la continuité des services et le Dispatching s'est occupé de désigner les primo-arrivants directement aux places disponibles dans le réseau d'accueil. Le trajet d'arrivée sera progressivement introduit au Petit-Château, en tenant compte de la situation du réseau d'accueil.

Aankomstraject van een verzoeker om internationale bescherming (VIB) in België



Places d'accueil spécifiques et accords de coopération avec les partenaires groupe cible

En plus des actuelles **places d'accueil pour femmes** dans certains centres d'accueil collectifs, **trois conventions ont également été conclues avec des ONG pour les**

groupes cibles spécifiques. En 2015, Fedasil a ainsi conclu pour la première fois une convention spécifique avec les deux organisations coupoles pour réfugiés, Ciré et Vluchtelingenwerk Vlaanderen, pour 124 places destinées à l'accueil des personnes vulnérables souffrant de problèmes médicaux et/ou psychologiques spécifiques. Une collaboration existait déjà à l'époque autour de l'accueil de 22 femmes vulnérables dans « Les Logis de Louvranges », gérés par Caritas International. Les conventions avec le Ciré, Vluchtelingenwerk et Caritas International ont été poursuivies en 2016 et début 2017. En juillet 2017, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, qui avait une capacité d'accueil de 92 places, a cessé l'accueil. Ceci fut partiellement compensé par l'augmentation de la capacité d'accueil spécifique du Ciré, dont la capacité est passée de 35 places médicales spécifiques début 2017 à la capacité actuelle de 82 places. La capacité d'accueil du Ciré a entre autres augmenté du fait que Caritas International a transféré au Ciré ses places d'accueil individuelles, auparavant organisées par Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Le nombre total de places spécifiques, réparties entre le Ciré, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, et Caritas International, a de ce fait reculé de 146 places en 2015 à 107 places en 2017 et 2018. Parallèlement à cette diminution, une nouvelle sorte de capacité d'accueil fut également créée du côté de Caritas International dans le cadre de **la transition des personnes vulnérables** (après l'obtention de la protection internationale). Si nous tenons aussi compte de ces places de transition vulnérables, il est question d'une augmentation du nombre de places spécifiques.

C'est justement en raison de leur caractère spécialisé que l'offre d'accompagnement est très diversifiée. Il s'agit (1) du Ciré qui gère 82 places médicales en collaboration avec des organisations partenaires (avec de la place supplémentaire pour 111 membres de la famille qui accompagnent), (2) de l'accueil de 25 femmes vulnérables (et 53 enfants) au sein des

« Logis de Louvranges », gérés par Caritas International (il s'agit de femmes ayant besoin d'une place d'accueil spécifique pour des raisons médicales, en raison de leur âge, pour des raisons psychologiques ou des raisons en lien avec la relation parents-enfant, une grossesse problématique ou en raison d'une grande vulnérabilité sociale,) et (3) de l'accueil de 80 personnes vulnérables (et 42 membres de la famille) dans le cadre du projet « Transition vulnérables » de Caritas International (les critères d'octroi de ces places sont : handicap, problématique médicale, vulnérabilité psychologique, femme enceinte isolée ou femme isolée avec un bébé, orientation sexuelle et identité de genre, personne âgée, famille nombreuse, etc.). La désignation au Ciré et à Louvranges a lieu pendant le traitement de la demande de protection, alors que dans le cas du projet de transition de Caritas International, seuls les bénéficiaires avec un statut de séjour entrent en considération.

Ainsi, dans le nouveau modèle d'accueil, il reste possible de transférer un résident vers des initiatives locales d'accueil / places d'accueil individuelles (ONG) en fonction des besoins spécifiques individuels et ce à chaque stade de la procédure (depuis l'arrivée jusqu'à la transition).

L'outil d'identification pour les demandeurs de protection internationale

Dans le cadre du centre d'arrivée, le Service Étude et Politique de Fedasil a développé en 2018 un outil qui permettra aux travailleurs sociaux de procéder à une première identification des personnes vulnérables avec des besoins d'accueil spécifiques au moyen d'une liste informatisée à compléter avec une série d'indicateurs de vulnérabilité et de protection. Sur base de cette identification, une place d'accueil qui correspond au mieux aux besoins d'accueil de l'intéressé peut être cherchée et la structure d'accueil désignée peut déjà débuter l'accompagnement le plus approprié. Pour le moment, l'outil se trouve en phase de test et la manière dont cet outil peut être intégré au système Match-it de Fedasil est examinée (cf. fiche 24. Simplification Administrative).

Normes minimales pour l'accueil des demandeurs de protection internationale

Définir les normes minimales et effectuer un contrôle de qualité font partie de notre mission et sont repris dans les objectifs stratégiques du plan de management de Fedasil.

Le 28 mars 2018, le comité de direction de Fedasil a approuvé les normes minimales pour l'accueil, y compris les normes spécifiques pour les personnes vulnérables. Elles ont été établies par le service Qualité de Fedasil, en étroite collaboration avec les centres, les services du siège central et les partenaires de l'accueil.

Les normes minimales sont basées sur des directives européennes, la législation nationale, ainsi que les bonnes pratiques du terrain. Il existe des normes minimales sur les thèmes suivants : l'aide matérielle, l'accompagnement (social, juridique, quotidien, médical et psychologique), l'infrastructure, le mobilier et la sécurité.

L'applicabilité des normes a été testée sur le terrain au cours de 45 audits. Certaines normes minimales ont été adaptées sur base des résultats des tests d'audit.

Des sessions d'information sur les normes minimales seront organisées pour les centres, les régions et les collaborateurs du siège central.

Les normes minimales s'appliquent au réseau d'accueil depuis juillet 2018.

Financement de projets européens (AMIF) et nationaux

Au cours de cette législature, les principes de ce modèle d'accueil ont été pris en compte autant que possible lors de l'octroi de budgets dans le cadre du financement de projets nationaux (par ex. système de mentorat pour femmes (« buddy's »), transition pour femmes vulnérables, soutien des personnes LGBTI dans le réseau d'accueil) et du financement de projets européens dans le cadre de l'AMIF (par ex. trajet de soutien pour les victimes de MGF).

Moyens personnels

En raison de l'attention portée aux groupes cibles vulnérables, un nouveau collaborateur a été engagé en septembre 2017 au sein de la Cellule Coordination de la Direction Services Opérationnels. Ce collaborateur est responsable du suivi des places adaptées pour les groupes cibles vulnérables (places médicales, mineurs non accompagnés, femmes vulnérables, victimes de la traite des êtres humains, LGBT, etc.) et veille à ce qu'une approche cohérente soit implémentée pour les personnes avec des besoins spécifiques, en actualisant le trajet d'accompagnement correspondant et en améliorant la détection des besoins d'accueil. De plus, ce collaborateur assure également le suivi des conventions avec le Ciré et Caritas, partenaires de l'Agence pour les places d'accueil pour groupes cibles

Modification de la loi (sans lien direct avec le modèle d'accueil)

Loi modifiant la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers (ci-après la Loi accueil). La loi prévoit la modification de la directive européenne 2013/33/EU du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale et vise à protéger les étrangers vulnérables. Bien que l'article 36 de la loi Accueil donne uniquement une énumération non-exhaustive de ceux qui peuvent être considérés comme vulnérables, celui-ci a été adapté afin de reprendre les exemples supplémentaire de personnes vulnérables qui figurent dans la Directive 2013/33/EU, avec l'objectif d'attirer davantage l'attention sur ces **personnes vulnérables**. Sont par conséquent explicitement reprises : les personnes âgées, les personnes gravement malades, les personnes souffrant de troubles mentaux et les personnes victimes de torture, viol ou exposées à d'autres formes graves de violence psychologique, physique ou sexuelle, comme par exemple **les victimes de mutilation génitale féminine**. La modification de la loi est entrée en vigueur le 22 mars 2018.

2. La réinstallation des réfugié-e-s vulnérables.

Responsable de cette politique au sein de l'administration : Vinciane Masurelle (Fedasil) et Ewout Adriaens (CGR)

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La réinstallation est, selon la définition européenne, le processus par lequel, à la demande du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (UNHCR), les ressortissants de pays tiers sont transférés d'un pays tiers vers un État membre où ils peuvent séjourner en bénéficiant d'une protection internationale. C'est donc un programme qui offre une solution durable à une **partie des plus vulnérables parmi la population des réfugiés** dans le monde.

Depuis 2013, la Belgique dispose d'un programme de réinstallation structurel. L'engagement en faveur de la poursuite d'un programme de réinstallation structurel a été repris dans l'accord de gouvernement Michel I. Dans le programme belge, il est expressément prévu que la réinstallation ait lieu en étroite collaboration avec le HCR et dans un cadre européen. Ce cadre européen est prévu par l'«Union Resettlement Programme» au sein du Fonds européen pour l'Asile, la Migration et l'Intégration (AMIF). Les priorités européennes pour la réinstallation (certains groupes vulnérables et priorités géographiques) sont fixées dans ce programme. La Commission européenne prévoit également dans ce programme un financement de 10.000 euros par personne si les états membres s'engagent à tenir compte de ces priorités.

Le quota annuel de réinstallation a rapidement augmenté depuis 2013. En 2013 et 2014, le quota belge s'élevait à 100. En 2013, 100 réfugiés sont arrivés en Belgique dans le cadre de la réinstallation : 31 Burundais de Tanzanie, 52 réfugiés congolais du Burundi et 17 réfugiés vulnérables d'autres régions du monde. En 2014, 34 réfugiés syriens de Turquie sont arrivés en Belgique dans le cadre de la réinstallation. Une forte croissance a ensuite été observée : en 2015, 88 réfugiés congolais du Burundi et 188 réfugiés syriens de Jordanie, du Liban et de la Turquie sont arrivés en Belgique dans le cadre de la réinstallation, ce qui équivaut donc à un total de 276 personnes. En 2016, 452 arrivées ont eu lieu via la réinstallation, principalement des Syriens, dont 298 du Liban, 102 de Turquie, 24 de Jordanie et 24 d'Égypte, mais également quatre réfugiés congolais du Burundi. En 2017, 1.309 arrivées de réfugiés syriens (en grande majorité) ont eu lieu via la réinstallation, mais également 118 réfugiés congolais d'Ouganda.

Dans le cadre de la « Recommandation (UE) 2017/1803 de la Commission du 3 octobre 2017 relative à l'amélioration des voies d'entrée légales pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale », la Belgique a promis de réinstaller 2.000 réfugiés d'ici le 31 octobre 2019 selon la répartition suivante :

- 350 syriens du Liban.
- 100 syriens de Jordanie, plus tard portés à 150.
- 600 syriens de Turquie selon le mécanisme 1 : 1, plus tard réduits à 550.
- 50 congolais d'Ouganda.
- 50 réfugiés d'Afrique du Nord – route de la méditerranée.

Au cours de la période du 1er janvier 2018 au 29 novembre 2018, 880 réfugiés sont arrivés en Belgique via la réinstallation (34 congolais d'Ouganda, 43 réfugiés sélectionnés au Niger dans le cadre du mécanisme d'évacuation, 344 réfugiés syriens du Liban, 336 réfugiés syriens de Turquie et 123 réfugiés syriens de Jordanie).

Le programme de réinstallation a été **suspendu** en octobre 2018 par l'ancien Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration **suite à la croissance des arrivées de demandeurs de protection internationale** en Belgique.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Grâce à la réinstallation, une solution durable est offerte à la plupart des réfugiés vulnérables. En déterminant les critères de sélection pour la réinstallation, la **dimension du genre a également été prise en compte**. Dans le passé par exemple, un grand nombre de femmes congolaises se trouvant en situation particulièrement vulnérable et courant un risque élevé d'être victimes de violence sexuelle furent réinstallées. Plus de 30 réfugiés avec un **profil LGBTI** furent également réinstallés étant donné qu'ils se trouvaient souvent en situation particulièrement précaire dans le pays d'asile. En 2018, 33 cas de réinstallation ont également été présentés par le HCR sous la catégorie « **femmes et filles en danger** ».

Dès que les bénéficiaires du programme de réinstallation arrivent en Belgique, ils sont accueillis dans un des quatre centres d'accueil fédéraux spécialisés en réinstallation, pour une durée de minimum 6 semaines. En plus de l'accès aux services disponibles dans le centre d'accueil, des modules d'orientation socioculturelle sont organisés pour les réfugiés réinstallés afin d'améliorer leur autonomie et leur intégration. Des modules **sont prévus aussi bien pour les hommes que pour les femmes**, dans lesquels l'accent porte par exemple sur l'égalité homme-femme et l'éducation sexuelle (sous forme de sessions où hommes et femmes sont séparés ou non). Les centres d'accueil se focalisent également très spécifiquement sur des **modules exclusivement pour les femmes**. Dans ces modules, l'accent est principalement mis sur le planning familial, la contraception, la violence intrafamiliale, etc. Le cas échéant, une session d'infos sera également organisée sur les mutilations génitales féminines. Il est important de faire en sorte que les femmes puissent être présentes pendant les sessions d'info en prévoyant par exemple une garderie pour les enfants (non scolarisés). Si besoin, un suivi individuel plus spécifique est également prévu.

3. La réalisation d'une politique de retour de qualité, humaine et durable, y compris l'optimisation de l'équipe de soutien social et psychologique et les formations pour les accompagnateurs.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Sensibiliser le personnel des centres fermés à la problématique par l'intermédiaire de séances d'information.
- Analyse de la manière dont les services sociaux, médicaux et psychologiques sont actuellement organisés et si cela prend suffisamment en compte les problèmes liés au genre.
- Sur la base de l'analyse faite au sein des centres fermés, identifier les besoins
- Appel à de «personnes de référence genre» dans les centres fermés afin de pouvoir discuter de certaines difficultés.
- Réunions trimestrielles avec les personnes de référence pour discuter de ces cas.
- Fournir aux personnes de référence une formation approfondie autour de thèmes plus spécifiques.
- Établir des contacts avec des organisations externes pour obtenir du matériel d'information, de l'expertise, etc.

*Quels sont les **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Campagne de sensibilisation du personnel des centres fermés.
- Engagement d'un psychologue supplémentaire pour le soutien des centres et du FITT.
- Envoi de questionnaires pour analyser la situation «as is » + identifier les besoins.

- Contacts avec des experts externes.
- Consultation + politique globale pour les centres fermés → toujours en cours.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

Quelles **autres actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les **résultats obtenus** ?

FEDASIL :

Mariages d'enfants : approche

Fedasil a rédigé une note interne relative aux mariages d'enfants et aux modalités d'accueil (note cadre relative aux mariages d'enfants datant du 01/12/2015): à tout moment, une évaluation individuelle et attentive sur mesure est réalisée en tenant compte de l'intérêt supérieur de l'enfant, de la manière dont le mineur vit la situation (la vit-il comme un mariage forcé ?), de l'âge du mineur, de la situation d'accompagnement (accompagné ou non de ses propres parents), de si la fille mineure est enceinte/a des enfants, du contexte socioculturel et des potentiels conflits de loyauté. Une attention particulière est également consacrée à l'information et la sensibilisation du partenaire majeur et des éventuels parents présents.

Dimension du genre dans les fiches pays de Fedasil

Les fiches pays fournissent des informations spécifiques concernant certains pays d'origine et sont destinées aux collaborateurs de terrain de l'accueil. Ces fiches disposent depuis 2015 d'un volet d'informations liées au genre. Les fiches pays qui sont utilisées pour l'accompagnement au retour et les programmes de réinstallation comprennent également des informations liées au genre.

Collecte de données

Les données recueillies à intervalles réguliers dans l'ensemble du réseau d'accueil pour générer des statistiques ont été adaptées en 2015 pour obtenir des statistiques plus diversifiées au niveau du genre.

Formation Traite des êtres humains

Fin novembre 2016, Fedasil a organisé la formation 'Traite des êtres humains' en collaboration avec l'Office des étrangers (Cellule MINTEH), la Cellule de coordination interdépartementale de la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains, les centres d'accueil spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains (Pag-Asa, Surya, Payoke) et les structures d'accueil de protection pour les mineurs (Esperanto et Minor-Ndako).

La partie théorique de la formation a pour objectif de sensibiliser le personnel de Fedasil et ses partenaires et d'améliorer le système de détection et de protection des victimes de traite des êtres humains au sein des structures d'accueil pour les demandeurs d'asile. La formation doit aussi permettre aux collaborateurs de terrain d'acquérir des outils pour améliorer la détection et l'orientation des victimes de traite des êtres humains.

La formation s'adresse en premier lieu aux travailleurs sociaux responsables de l'accompagnement social des résidents (adultes et MENA) au sein du réseau de Fedasil et aux travailleurs sociaux qui fonctionnent (ou fonctionneront) comme SPOC pour la traite des êtres humains au sein de leur structure d'accueil. Au total, 115 personnes ont été formées.

En raison de problèmes de financement du côté des centres spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains (Pag-Asa, Surya, Payoke), aucune nouvelle journée de formation n'a été organisée en 2017 et 2018 sur la traite des êtres humains.

Formation (Re)connaître et gérer les victimes de violence sexuelle et sexiste

Fin 2016, Fedasil a organisé en collaboration avec l'International Center for Reproductive Health (lié à l'UGent) une formation (en 2 modules) pour les infirmières, médecins, tuteurs et membres de l'équipe psychosociale (psychologues, infirmières sociales, assistants sociaux) actifs ou liés au réseau d'accueil. En février 2017, Fedasil a organisé deux journées de formation supplémentaires avec le soutien financier du HCR. Au total (2016-2017), 324 personnes ont été formées.

Étude de prévalence des filles et femmes ayant subi ou à risque de subir une mutilation génitale féminine en Belgique

Fedasil a **fourni des données** pour l'"Étude de prévalence des filles et femmes ayant subi ou à risque de subir une mutilation génitale féminine en Belgique' en 2009, 2014 et pour la mise à jour fin 2017.

European Institute for Gender Equality (EIGE)

Fedasil a fourni des données pour l'étude de l'European Institute for Gender Equality (EIGE). Cette étude vise à appliquer en Belgique une méthodologie développée par l'EIGE qui consiste à estimer le nombre de filles (0-19 ans) qui courent un risque de MGF, en tenant compte de l'âge moyen auquel les MGF sont pratiquées et d'un « facteur d'acculturation » (ou facteur d'intégration) pour la deuxième génération.

UNITED TO END FEMALE GENITAL MUTILATION

En septembre 2017, Fedasil a approuvé la plateforme en ligne « UNITED TO END FEMALE GENITAL MUTILATION (UEFGM) », un outil qui donne des informations pratiques et des conseils pour les professionnels confrontés aux mutilations génitales féminines.

Règlement d'ordre intérieur

Depuis le 1^{er} octobre 2018, le nouveau règlement d'ordre intérieur (ROI) est d'application dans toutes les structures d'accueil (centres collectifs et logements individuels). **L'interdiction relative à l'intimidation physique ou verbale, la violence sexuelle et liée au genre, la violence et les brutalités physiques, ainsi que tout comportement ou langage raciste, ou discriminatoire envers d'autres personnes ou groupes de personnes** y est explicitement reprise.

Le ROI comprend les droits et devoirs des résidents, des infos sur l'organisation de la structure d'accueil et les règles que les résidents doivent respecter pendant leur séjour. Le résident signe une version imprimée du règlement à son arrivée dans la structure d'accueil. Celui-ci comprend une partie administrative valable pour tous les centres et une partie variable que chaque centre doit lui-même compléter. Le ROI a été publié dans un arrêté ministériel et est disponible en 12 langues.

Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI (2018-2019)

Fedasil participe au **Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI (2018-2019)**. Avec ce plan d'action interfédéral, le gouvernement fédéral et les entités fédérées souhaitent prévenir et combattre la discrimination et la violence contre les personnes sur base de leur orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre ou condition intersexuée/DSD. Le plan comporte 22 objectifs qui seront réalisés en 2018 et 2019 en réalisant 115 mesures et actions concrètes.

Dans ce cadre, Fedasil a constitué un **groupe de travail LGBTI** qui s'est réuni pour la première fois le 2 juillet 2018. Le but est de développer une approche commune avec les partenaires de l'accueil en lien avec l'accueil des personnes LGBTI. Le 10 décembre 2018, Fedasil a rendu compte du premier suivi intermédiaire du plan d'action interfédéral.

Rapport final « Personnes vulnérables avec des besoins d'accueil spécifiques. Définition, identification, prise en charge. »

Le service Étude & Politique de Fedasil a publié le 6 décembre 2018 son étude sur les besoins spécifiques de personnes vulnérables dans le réseau d'accueil.

En 2015, le Service étude et politique a commencé une enquête relative aux personnes vulnérables avec des besoins spécifiques dans le réseau d'accueil.

Concrètement, cette étude examine comment les collaborateurs de terrain définissent la vulnérabilité dans la pratique de l'accueil, comment ils l'identifient et comment la prise en charge est réalisée. L'objectif est d'obtenir une meilleure compréhension de la manière dont Fedasil et ses partenaires répondent concrètement aux exigences des législations belge et européenne en vue de satisfaire les besoins spécifiques des demandeurs de protection internationale. Le 6 décembre, Fedasil a également organisé une conférence au cours de laquelle les résultats de l'étude ont été présentés et pendant laquelle différentes perspectives de la vulnérabilité ont été abordées. Le rapport peut être consulté sur le site web de Fedasil : <https://www.fedasil.be/fr/publications>.

Participation à plusieurs projets

UN-MENAMAIS

Participation de Fedasil au comité de pilotage du projet **UNderstanding the MEchanisms, NAture, MAgnitude and Impact of Sexual violence in Belgium (UN-MENAMAIS)**. L'objectif du projet est de contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes, de la nature, de la gestion et de l'impact de la violence sexuelle sur les victimes féminines, masculines et transsexuelles, leur environnement, les professionnels et la société en Belgique ainsi que de générer des recommandations en matière de politique et des stratégies de prévention et de réponse. Le projet est coordonné par le ICRH Belgium, subventionné par les Belgian Research Actionthrough Interdisciplinary Networks (BRAIN) et dure de mai 2017 à avril 2021.

BRIDGE

Fedasil participe comme partenaire au projet de deux ans **Building Relationships through Innovative Development of Gender Based Violence Awareness in Europe (BRIDGE)**, commencé le 1^{er} octobre 2018. Le projet vise à renforcer la réponse légale par rapport aux violences sexistes en lien avec les enfants et les jeunes en déplacement dans l'UE et à améliorer la mise à disposition de données précises sur la violence sexiste à l'encontre d'enfants et de jeunes en migration.

Projet du Fonds social européen (Fedasil)

En décembre 2017, Fedasil a reçu le financement du Fonds social européen pour exécuter pendant deux ans (2018-2019) le projet '**Intégration précoce des réfugiés au marché du travail**'. Dans ce projet, une attention particulière sera accordée à la différence de participation au marché du travail entre hommes et femmes.

Projet pilote Sensoa Système des drapeaux dans le centre d'accueil fédéral de Saint-Trond

Le Système des drapeaux Sensoa est une méthode développée en Flandre pour les accompagnateurs d'enfants et de jeunes afin de pouvoir aborder, évaluer correctement et réagir adéquatement au sujet du comportement sexuel. Avec le système des drapeaux, le comportement sexuel des jeunes peut être correctement évalué discuté ; une meilleure coordination au sein de l'équipe peut être obtenue sur la ligne pédagogique à suivre et les dirigeants peuvent élaborer une vision et une politique sur le comportement sexuel au sein de l'organisation. Le système des drapeaux aide à répondre de façon réfléchie à une situation concrète. En collaboration avec Sensoa, le centre d'accueil de Saint-Trond s'est mis au travail en 2018 au moyen d'exemples pratiques propres et les collaborateurs apprennent à gérer correctement la sexualité et à réagir en situation de comportement sexuel transgressif dans le centre. Pour le moment, le centre d'accueil développe une politique autour de ce sujet.

III. Evaluation de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au cours de cette législature

Quelles ont été les éventuelles **difficultés** rencontrées pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de vos engagements ?

Lors de l'entrée en fonction du gouvernement Michel en octobre 2014, il est annoncé dans l'accord de gouvernement qu' « il importe de tenir compte, au moment de l'accueil, des besoins spécifiques du demandeur d'asile. » (Accord de gouvernement du 9 octobre 2014, p.157) en mentionnant explicitement les personnes avec un handicap physique, les femmes enceintes, les personnes isolées avec des enfants et les mineurs étrangers non accompagnés. Dans sa note politique générale de 2014, l'ancien secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, Theo Francken, avance que «le gouvernement accordera une attention maximale aux groupes de candidats-réfugiés les plus vulnérables.»¹⁵ Ainsi, «il convient d'élaborer une procédure en vue de l'identification des groupes et personnes vulnérables (en fournissant également un soutien aux personnes appartenant à ces groupes)».

L'augmentation du nombre de demandeurs en 2015-2016 a temporairement modifié les priorités politiques, mettant en attente les ambitions en matière d'identification et de prise en charge des profils vulnérables. Dans le courant de l'année 2016, le thème a refait surface, politiquement parlant. En ce qui concerne l'identification par exemple «des efforts ont été accomplis pour améliorer l'identification des vulnérabilités au moment de l'arrivée du demandeur de protection internationale, et ce notamment moyennant un renforcement de l'effectif de l'équipe médicale du Dispatching¹⁶». En même temps, une attention a été demandée pour «un certain nombre de formations spécifiques afin d'aider les collaborateurs de l'accueil à mieux détecter certaines personnes vulnérables [...] telles les victimes de la traite des êtres humains et les victimes de la violence sexiste ou sexuelle»¹⁷. Les discussions sur le futur centre d'arrivée font également allusion au fait d'accorder une attention particulière à l'identification des besoins d'accompagnement du demandeur¹⁸. De plus, un investissement conséquent a été réalisé dans un système de gestion de bases de données «Match-It», qui devrait également labelliser les places et les bénéficiaires du réseau d'accueil afin de permettre une désignation appropriée.

À propos de l'accompagnement, au début du quinquennat du gouvernement, il avait été convenu d'accueillir les groupes cibles vulnérables principalement dans des places d'accueil individuelles. Spécifiant ce choix, la note politique de 2017 prévoit l'accueil des personnes vulnérables dans des places individuelles organisées par des ONG: «Enfin, des places pour des groupes cibles pour des profils très spécifiques (MENA, profils médicaux, mères célibataires, etc.) doivent de préférence être attribuées à des ONG spécialisées.»¹⁹ Par ailleurs, une attention a été demandée pour «l'ancrage structurel du travail avec des femmes et des mères célibataires, qui sont la plupart du temps plus vulnérables que les autres demandeurs de protection internationale», ainsi que pour les projets pour les demandeurs LGBTI (parmi lesquels s'inscrit le projet Safe Havens, comme successeur du projet Aide Spécifique pour l'OrientatIon Sexuelle des Demandeurs d'Asile - aSOSda).

La ligne politique actuelle du gouvernement belge peut être décrite comme « **une identification rapide et un accueil spécifique** ». Le point de départ réside dans l'existence de certains groupes cibles clairement définis (en particulier, les personnes

15 Chambre belge des représentants, Note politique générale Asile et Migration, 2014, p.15

16Chambre belge des représentants, Note politique générale Asile et Migration, 2017, p.18

17Chambre belge des représentants, Note politique générale Asile et Migration, 2016, p.18

18Chambre belge des représentants, Note politique générale Asile et Migration, 2017, p.24

19Chambre belge des représentants, Note politique générale Asile et Migration, 2017, p.26

avec des problèmes médicaux, les femmes vulnérables, les LGBTI) pour lesquels il s'agit de trouver dans les meilleurs délais un accueil distinct et/ou un accompagnement adapté. À ce niveau, des places d'accueil individuelles sont recherchées, notamment au sein d'ONG spécialisées, et un accompagnement adapté au sein d'associations spécialisées est souhaité, telles des organisations LGBTI, celles-ci étant mieux placées pour répondre aux besoins de ces groupes cibles. Les personnes qui n'appartiennent pas à ces groupes cibles spécifiques sont accueillies dans un centre collectif et reçoivent uniquement le gîte, le couvert et l'encadrement pendant la procédure.

L'attention de l'agenda politique européen pour les demandeurs vulnérables semble toutefois prendre une autre direction. En juillet 2016, la Commission européenne proposait une deuxième et nouvelle refonte de la directive accueil²⁰. Contrairement aux directives antérieures, la description « personnes vulnérables avec des besoins spécifiques » a été supprimée. Dorénavant, les termes employés sont « demandeurs avec des besoins d'accueil particuliers »²¹. L'idée sous-jacente est que **les personnes peuvent avoir des besoins d'accueil sans être vulnérables**. Par conséquent, l'accueil doit satisfaire les besoins d'accueil de chacun et non uniquement les besoins des « groupes cibles vulnérables »²². De plus, l'identification des besoins spécifiques doit être effectuée le plus rapidement possible, des formations doivent être prévues pour faciliter la détection des premiers signes de besoins d'accueil spécifiques et une orientation vers des experts doit être garantie (vers des médecins ou des psychologues). Bien que les politiques européennes restent convaincues de la nécessité d'une identification rapide, un **mainstreaming des besoins d'accueil spécifiques semble privilégié par rapport à un traitement catégoriel**²³

Nous constatons que, malgré l'attention partagée pour la thématique de la vulnérabilité, une divergence s'est installée entre les niveaux politique belge et européen. **Alors que la Belgique avance que les personnes vulnérables sont un ensemble de groupes cibles distincts pour l'accueil, l'Europe semble évoluer vers un *mainstreaming* des besoins d'accueil spécifiques** qui délaisse la notion de vulnérabilité.

De plus, le nouveau modèle d'accueil et les instructions de Fedasil correspondantes **semblent réduire les besoins spécifiques du résident à des besoins médicaux** tandis que les autres besoins spécifiques sont ramenés à des « souhaits » du résident.

Enfin, **l'accueil de transition** pour les bénéficiaires de la protection internationale confie la lourde tâche de gérer les sorties entièrement aux initiatives locales d'accueil (ILA). Une mission dont le succès n'est pas uniquement déterminé par les efforts que l'ILA et les résidents fournissent, mais également par de nombreux facteurs externes. C'est pourquoi il faut vérifier si la période de sortie de deux mois (prolongeable à deux reprises d'un mois et plus encore dans certains cas exceptionnels) suffit pour trouver un logement durable.

Il est **nécessaire d'évaluer le nouveau modèle d'accueil** dans un futur proche pour pouvoir encore l'ajuster si besoin.

En raison du nombre croissant de demandes depuis l'été 2015, des **limites journalières** ont été imposées par l'Office des étrangers, qui est compétent pour l'enregistrement et la délivrance de la preuve de la demande de protection internationale (annexe 26). Par conséquent, tout le monde ne pouvait pas introduire directement de demande de

20 COM (2016) 465 Final 'Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council laying down standards for the reception of applicants for international protection (recast)'. Cf. : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0465&from=EN>

21 Ibidem

22 La liste non exhaustive de personnes censées avoir des besoins d'accueil spécifiques a été glissée dans la définition se trouvant au début du texte de la directive.

23 Cf. également AIDA, The concept of vulnerability in European Asylum Procedures (2017).

protection internationale. Les personnes qui se présentaient à l'Office des étrangers recevaient initialement une convocation leur demandant de se représenter à un moment ultérieur. Pour éviter que des personnes ne finissent entre-temps à la rue, un « pré-accueil » fut prévu par la Rode Kruis et la Croix-Rouge. Malgré le recul du nombre de demandes en 2016, le système d'enregistrement progressif fut ensuite institutionnalisé. Depuis mars 2016, chaque personne souhaitant introduire une demande de protection internationale reçoit une convocation après l'enregistrement. Le pré-accueil a déménagé en juillet 2016 vers un centre d'accueil du Samusocial à Neder-Over-Heembeek. L'augmentation du nombre de demandes de protection internationale en 2015 a également engendré une augmentation du nombre de personnes pour lesquelles Fedasil devait prévoir une place d'accueil. Le nombre de places d'accueil a doublé en moins de six mois : fin 2015, la Belgique disposait de 33.408 places d'accueil, contre 16.000 places d'accueil structurelles début juillet. Il s'agissait souvent de places d'accueil d'urgence supplémentaires qui étaient aménagées pour une période limitée. **C'est ainsi que l'identification des personnes vulnérables avec des besoins spécifiques ainsi que l'offre de soins adaptés furent menacées.** Afin de pallier au manque de places d'accueil, le gouvernement fédéral a décidé de confier une partie de l'accueil à des opérateurs privés.

Le 22 novembre 2018, des **limites journalières** furent à **nouveau** instaurées (50 personnes par jour). En raison de la saturation du réseau d'accueil (suite à la réduction significative du nombre de places d'accueil), il n'y avait pas assez de places disponibles au Petit-Château lors de l'ouverture du centre d'arrivée temporaire pour commencer le trajet d'accueil. Fedasil se concentre donc à présent sur la continuité de l'offre de services et le service Dispatching désignera directement les primo-arrivants aux places disponibles dans le réseau d'accueil. De ce fait, **l'évaluation des besoins qui était planifiée** doit avoir lieu dans un **délai beaucoup plus court.**

*Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?*

/

*Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales lors de la prochaine législature ?*

La Belgique ne doit plus **considérer les personnes vulnérables comme un ensemble de groupes cible distincts pour l'accueil, mais doit évoluer vers un *mainstreaming* des besoins d'accueil spécifiques** qui délaisse la notion de vulnérabilité.

De plus, la **qualité de l'accueil doit rester garantie, également en période de croissance des arrivées** de demandeurs de protection internationale.

Si l'ambition de limiter le **délai de traitement de la demande de protection internationale à six mois** n'est pas atteinte, l'Art. 12.§ 1. de la Loi accueil notamment «Le demandeur d'asile dont le lieu obligatoire d'inscription, désigné en application de l'article 11, § 1er, est une structure d'accueil communautaire peut demander, après y avoir résidé pendant six mois, que ce lieu soit modifié en faveur d'une structure d'accueil individuelle, dans la limite des places disponibles.» doit également être appliqué de manière effective pour contrer les préjudices relatifs à l'accueil pour les demandeurs. Fin 2018, Fedasil a commencé à chercher des **places d'accueil supplémentaires**. Tout comme en 2015 et en 2016, il conviendra de fournir des efforts supplémentaires pour assurer une **sécurité et un accompagnement minimum dans les nouvelles structures d'accueil (d'urgence), notamment aux femmes, aux personnes LGBTI et aux mineurs non accompagnés.**

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice administratif-tive concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

/

**Partie III. Les mesures prises par les différentes administrations
fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier
2007**

SPF Chancellerie du Premier Ministre

Fonctionnaire dirigeante responsable : Madame Françoise Audag-Dechamps, Présidente a.i. du Comité de Direction du SPF Chancellerie du Premier Ministre
Ministre de tutelle : Monsieur Charles Michel, Premier Ministre

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Les objectifs en matière de genre sont intégrés dans le cycle d'évaluation du coordinateur Genre. Ces objectifs sont également repris dans les cycles d'évaluation des collaborateurs-rices de la Direction générale Communication externe.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	La dimension de genre a été intégrée dans le contrat d'administration 2016-2018 de la Chancellerie du Premier Ministre, signé le 27 avril 2016. Des KPI ont été établis pour les questions de genre. Des objectifs en matière de genre sont également repris dans les cycles d'évaluation des collaborateurs-rices de la Direction générale Communication externe.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Les statistiques ne sont pas systématiquement ventilées par sexe mais peuvent l'être sur demande. Une attention particulière sera accordée à ces indicateurs.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	Test appliqué à travers l'AIR.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Chaque année lors de l'élaboration du projet de budget général des dépenses.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Des dispositions spécifiques sont intégrées dans les marchés publics qui peuvent présenter une dimension de genre.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Oui	Une attention particulière est accordée aux questions de genre lors de l'examen des dossiers. Des objectifs et des KPI en matière de genre figurent dans le Plan d'administration de la Direction générale Communication externe.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Une structure de coordination interne est en place depuis 2012 dont les membres sont issus de services stratégiques pour la réussite du projet.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	Le SPF Chancellerie du Premier Ministre dispose d'un plan d'action gender mainstreaming 2015-

		2019. Celui-ci a été approuvé le 5 janvier 2015 par le comité de direction.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Le SPF Chancellerie du Premier Ministre a soutenu l'IEFH dans l'organisation de la formation intitulée « Vos communications sont-elles stéréotypées et/ou sexistes ? » (fin 2017-début 2018), destinée aux communicateurs de l'administration fédérale. Des collaborateurs de la Direction générale Communication externe y ont participé. Une collaboratrice du service Budget et Contrôle de la gestion a par ailleurs assisté à la formation consacrée au gender budgeting, organisée en mars 2018 par l'IEFH.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?		
Nous avons rencontré certaines résistances dans le cadre de la mise en œuvre de nos objectifs stratégiques, en l'occurrence l'intégration de la dimension de genre dans la communication des autorités fédérales.		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?		
Nous continuerons à conscientiser les communicateurs fédéraux à propos de ces enjeux. L'objectif principal est d'atteindre les nouveaux collaborateurs ainsi que ceux qui ne se sentent pas concernés par cette problématique. Les conclusions du screening de la communication fédérale qui est mené actuellement seront présentées au réseau des communicateurs fédéraux (CommNet).		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?		
Le coordinateur genre devrait avoir une vue plus transversale des différents leviers permettant l'intégration de la dimension de genre au sein du SPF Chancellerie du Premier ministre (P&O, budget, marchés publics, communication...). Par ailleurs, les synergies avec les membres des réseaux diversité et développement devraient être renforcées.		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?		
Oui, les contacts se déroulent principalement lors de la rédaction des rapports intermédiaires. Ceux-ci permettent de fournir des informations sur l'état d'avancement des différents projets en cours et, le cas échéant, d'y apporter certaines adaptations.		

SPF Stratégie et Appui

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Alfons Boon, Président du Comité de Direction du SPF Stratégie et Appui
Ministre(s) de tutelle : Madame Sophie Wilmès, Ministre du Budget et de la Fonction publique, chargée de la Loterie nationale et de la Politique scientifique Monsieur Philippe De Backer, Ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, chargé de la Simplification administrative, de la Lutte contre la fraude sociale, de la Protection de la vie privée et de la Mer du Nord

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Non	Avant la réorganisation des services publics horizontaux et la création du SPF BOSA, ce rôle était pris en charge par différentes personnes.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Contrat d'administration 2018-2020 Mention exacte : « Le gender mainstreaming et le handstreaming bénéficieront d'une attention particulière au cours des différentes phase de l'implémentation de la politique. »
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	La ventilation par sexe est devenue la norme dans les rapports.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	Actuellement, le SPF ne ressent pas le besoin de bénéficier d'un soutien.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Communication à propos des formations organisées en matière de gender budgeting, afin d'encourager les collaborateur·trice·s à y participer.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	La dimension de genre est prise en compte lorsque cela s'avère pertinent. Les marchés publics contiennent un point et/ou un critère d'attribution en lien avec l'égalité des chances, et ce en fonction du type de marché et de la pertinence.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Oui	La dimension de genre est reprise dans les subsides que le SPF BOSA met à la disposition des services publics fédéraux afin de développer des projets relatifs à la diversité.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	Avant la réorganisation des services publics horizontaux et la création du SPF BOSA, ce rôle était pris en charge par différentes personnes. Le SPF a entre-temps convenu d'une structure.

Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	Suite à l'intégration des différentes administrations, l'élaboration du plan d'action a pris du retard. Ce point figurera dans le prochain cycle.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Communication diffusée au sein de l'organisation.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?		
<p>Création du SPF BOSA, où des coordinateurs genre distincts étaient auparavant nommés pour chaque SPF. Le coordinateur genre est actuellement au sein de la DG P&O. Cela fait actuellement partie de l'équipe diversité de la DG P&O. Il y a une certaine complémentarité car les actions de l'équipe diversité se concentrent principalement sur les employés et que le SPF BOSA en tant que service d'appui aux services publics fédéraux peut jouer un rôle moteur en matière de genre au sein de la fonction publique. Cela n'empêche pas que des actions soient aussi entreprises lorsqu'elles concernent l'ensemble de la société.</p>		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?		
Une structure de coordination et des accords ont été établis.		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?		
Sensibilisation accrue de la direction afin d'intégrer ceci dans la politique et vision de l'organisation en vue de la nomination d'un tout nouveau comité de gestion au début de la législature. De cette manière, la vision stratégique peut être traduite dans le contrat de gestion du SPF, dans le cadre de ce problématique.		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?		
Pas de suivi structurel. Mais il y a eu des consultations à des moments précis. Cela pourrait être optimisé davantage.		

SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement

<p>Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Bruno van der Pluijm, Président a.i. du Comité de Direction du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement</p>
<p>Ministre(s) de tutelle : Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, et de la Défense, chargé de Beliris et des Institutions culturelles fédérales Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale et ministre de la Coopération au développement Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées</p>

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	La fonction et les tâches de la coordinatrice gender mainstreaming sont reprises dans la rubrique 12 de la description de fonction et sont reprises dans le planning annuel depuis 2014.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	La dimension de genre est reprise dans le Contrat d'administration (2016-2018) depuis 2016. Elle est reprise comme objectif transversale sous OO 02.05 : «intégrer des valeurs fondamentales dans l'ensemble des activités du SPF».
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées.	Oui	Toutes les statistiques produites, recueillies ou commandées sont ventilées par sexe. Toutes les bases de données maintenues par le Département peuvent être ventilées par sexe.
Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Non	Ce point sera examiné dans le contexte du prochain Contrat d'administration.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	Le suivi de la mise en œuvre de l'AIR, y compris le « test genre », n'est pas clairement réglementé dans le SPF. La clarification et/ou la correction de cette situation fait donc partie du plan d'action interne gender mainstreaming 2017-2019. Dans ce contexte, il convient toutefois de noter que le SPF Affaires étrangères a peu de projets législatifs.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	La circulaire est appliquée.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Non	Ceci n'a pas encore été étudié de manière structurée.
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Oui	La dimension de genre est désormais intégrée dans les critères du financement des Chambres de Commerce belges et des Business Clubs en Belgique et à l'étranger. Pour l'année de référence 2018, la dimension de genre a

		également été introduite dans l'utilisation d'une subvention accordée par une autre direction du SPF. Si cette approche fonctionne, elle peut être reproduite dans les autres directions. Cela fait par conséquent partie du plan d'action interne gender mainstreaming 2017-2019.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	La task Force gender mainstreaming existe depuis 2013. Elle est composée de représentants de chaque direction et des cellules stratégiques des Ministres Reynders et De Croo. Elle se réunit en moyenne deux fois par an. Ces activités sont concentrées sur la rédaction et le suivi du plan d'action interne gender mainstreaming et d'autres points d'attention ad hoc.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	<p>I. Le premier plan d'action interne gender mainstreaming (2014-2016) a combiné des actions communes (loi de 2007) et des actions spécifiques aux dossiers et responsabilités quotidiens de chaque direction. Les actions spécifiques ont été presque toutes entièrement réalisées (35/43). Le taux de mise en œuvre des actions communes a été remarquablement faible (13/34). Cela est en partie dû au fait que les directeurs peuvent prendre des mesures plus rapides dans les domaines qui relèvent de leurs compétences, tandis que les actions générales restent souvent très abstraites pour leurs directions. Il faut également souligner que la mise en œuvre d'actions spécifiques prenait déjà beaucoup de temps des directions, qui doivent toujours faire plus avec moins de ressources. L'ensemble des actions prévues dans le premier plan d'action s'est révélé trop ambitieux et exigeant. Néanmoins, il est important que la loi soit appliquée systématiquement.</p> <p>II. Le deuxième plan d'action (2017-2019) tient compte de tous ces éléments. Il se concentrera sur 4 thèmes centraux (communication, subventions, sensibilisation & formation, suivi & coordination internes). Certains thèmes sont directement issus de la loi gender mainstreaming de 2007, d'autres s'inscrivent dans le prolongement des actions entreprises lors du premier plan d'action qui se sont avérées des réussites. L'ambition est de progresser dans un certain nombre de domaines et d'apprendre de l'expérience et de l'expertise des autres, afin de travailler ensemble aussi efficacement que possible.</p>
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui/Non	<p>Depuis octobre 2014 de nombreuses actions de sensibilisation/formation ont été organisées au sein de l'administration.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18/12/2014 - Session d'information GM chefs de service DGC (2h) : Théorie, loi

		<p>GM 2007, plan d'action interne GM (12 personnes : 6F et 6H)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 02/03/2015 - Session d'information genre dans la communication (2h) : Intégration de la dimension de genre dans la communication (15 personnes : 7F et 8H) - 11/06/2015 - Session d'information GM DGE (30 min) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre dans dossiers (25 personnes : 10F et 15H) - 14/01/2016 - Session d'information GM chefs de service DGM (2h) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre dans dossiers (12 personnes : 5F et 7H) - Octobre 2016 - Gender awareness training pour les stagiaires diplomates par engender + session d'information dimension de genre SPF AE par 3 expertes internes (demi-journée + 2h) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre en poste (42 personnes : 15F et 27H) - 30/01/18 et 05/02/18 - Gender awareness training pour les stagiaires diplomates par engender + session d'information dimension de genre SPF AE (Demi-journée) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre en poste (32 personnes : 14F et 18 H) 19/04/18 - Gender awareness & unconscious bias training pour collaborateurs en poste (1h): L'atelier veut attirer l'attention sur les stéréotypes que nous utilisons chaque jour, l'impact que ceci peut avoir sur les équilibres liés aux genres dans notre SPF, et comment corriger ce biais inconscient (17 personnes : 11F et 6H)
Evaluation		
<p>Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?</p> <p>Certaines dispositions de la loi du 12 janvier 2007 (par exemple, l'intégration de la dimension de genre dans les subsides et les marchés publics) sont très techniques. Un soutien constant par des experts / l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est indispensable.</p>		
<p>Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?</p> <p>Une approche pragmatique ainsi qu'une méthode progressive et par étapes ont été appliquées.</p>		
<p>Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?</p> <p>Il conviendrait d'accorder une attention particulière à l'aspect "gestion du changement" inhérent au gender mainstreaming. Les coordinatrices / coordinateurs devraient disposer des outils nécessaires pour communiquer au mieux les défis du gender mainstreaming à leurs collègues au sein de l'administration et motiver les participants (par exemple, une formation pour pouvoir expliquer brièvement comment mettre la théorie en pratique).</p>		

Il faudrait accorder plus d'attention à la différence entre les SPFs qui créent beaucoup de nouvelles politiques et les SPFs qui ont peu de projets législatifs et qui travaillent sur des politiques qui existent depuis longtemps.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?

Oui. Les contacts étaient courtois.

SPF Intérieur

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Madame Isabelle Mazzara, Présidente du Comité de Direction du SPF Intérieur
Ministre(s) de tutelle : Monsieur Pieter De Crem, Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	En mars 2013.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Depuis 2014 dans le Contrat d'administration 2014 – 2020.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Dans le cadre des actions intégrées dans le plan, des statistiques genrées ont été effectuées par la sécurité civile et la police fédérale. Ces statistiques permettent d'obtenir une image plus précise de faits commis (victimes/auteurs) que ce soit en matière d'incendie que de matières relevant de la police fédérale. Cette image est nécessaire pour établir des plans de prévention et campagnes ciblées.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Non	/
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2015 : Sonia Van Laere (cabinet) puis Evi van Liefde depuis janvier 2019 Sophie Simal (responsable diversité) Ophelie Boffa (sécurité civile) Jacques Ickx (sécurité civile) Pierre Thomas (DGSP) Patrizia Klinckhamers (Police fédérale) Il n'y a pas vraiment de structure de coordination. Des réunions ont lieu avec les intervenants lors de la rédaction des rapports. En 2019, d'autres politiques se verront intégrées au Plan. A cette fin, différentes

		réunions plus structurées auront lieu à différents niveaux de pouvoir.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	4 actions au sein de l'administration <ul style="list-style-type: none"> - Prévention et lutte contre la radicalisation - Base de données sécurité civile - Communication engagements pompiers - Base de données police fédérale - Engagement police Fédérale (intégré dans le plan en janvier 2019)
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	Pas en 2018.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?		
Aucun obstacle cette année.		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?		
/		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?		
Pour l'année 2018, les jalons posés en 2016 ont porté leurs fruits et les actions entreprises avec les différents partenaires sont effectuées dans la continuité. Une 5ème action a été intégrée en janvier 2019 grâce à la collaboration avec la cellule politique.		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ? Oui, comment se sont déroulés ces contacts ? Non, quelles améliorations proposez-vous ?		
/		

SPF Finances

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Hans D'Hondt, Président du Comité de Direction du SPF Finances
Ministre(s) de tutelle : Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale et ministre de la Coopération au développement

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du-de la coordonateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Les missions relatives au gender mainstreaming sont reprises dans la description actuelle de fonction du Conseiller en charge, au niveau du Service du Président.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration (2016-2018) contient effectivement les engagements en matière de gender mainstreaming entre le SPF Finances et le gouvernement fédéral. Le SPF Finances s'est, de fait, engagé à intégrer la dimension de genre dans sa politique et dans ses activités en évitant ou corrigeant d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes. Extraits du contrat d'administration : « <i>Le SPF Finances s'emploie à :</i> - <i>intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique (gender mainstreaming - inégalité entre les hommes et les femmes) ;</i> - <i>promouvoir :</i> • <i>l'égalité des chances (article 62).</i> »
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées.	Oui	Le Service d'Etudes ventile -lors de leur élaboration- les statistiques (indicateurs) par sexe et transmettent les rapports d'analyses périodiques au Comité de Direction.
Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Non	La coordinatrice gender mainstreaming a l'intention d'agir sur ce point qui requiert une analyse beaucoup plus poussée et envisage de collaborer avec d'autres services statistiques, notamment avec ceux du SPF Economie. Face à l'enjeu, une réflexion va être lancée sur la pertinence de la création (et de l'analyse) de statistiques individuelles liées aux déclarations de revenus des personnes physiques. Par catégorie de personnes, il s'agirait de déterminer (et d'analyser) -à travers des critères pertinents à définir- les montants/nombres de : - revenus et types de revenus, - personnes à charge, - avantages fiscaux et types d'avantages fiscaux, - ...
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	Conformément à la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, le SPF Finances établit systématiquement une "Analyse d'Impact

		<p>de la Réglementation" (AIR) pour les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres.</p> <p>Le SPF Finances s'efforce de réaliser ce test de manière rigoureuse afin d'aider les auteurs de réglementation à développer une idée claire de l'impact de leur projet sur la situation respective des femmes et des hommes, compte tenu de l'objectif politique de renforcer l'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>Le service d'Etudes du SPF Finances s'appuie sur cet instrument d'analyse d'impact de la réglementation.</p> <p>La task force <i>gender mainstreaming</i> au sein du SPF Finances soutient également l'examen des projets d'actes législatifs et réglementaires établi à la lumière du "test gender" (et préconise notamment de recourir aux 5 questions ouvertes recommandées dans ce test).</p>
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	<p>Participation de 3 agents concernés par la matière aux formations organisées sur le sujet par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Les agents ont été sensibilisés à cet aspect et mettent en œuvre le budget dans le respect de la dimension du genre.</p> <p>Les crédits ont été classés par catégorie, conformément à la méthode de gender budgeting telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives relatives à la préfiguration du budget.</p>
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	<p>Participation de 3 agents en charge du traitement des marchés publics aux formations organisées sur le sujet par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Les agents qui ont reçu la formation, ont, par ailleurs, diffusé leurs connaissances et signalé les points d'attention à leurs collègues afin que l'ensemble des agents concernés intègre adéquatement la dimension de genre dans l'octroi des marchés publics.</p>
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Non	<p>Il ne s'est pas avéré pertinent pour le SPF Finances de suivre la formation proposée sur le sujet par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	<p>Un groupe de coordination a été créé fin 2016 et comprenait des membres du service d'Etudes.</p> <p>Ce groupe de coordination a été remplacé par une task force gender mainstreaming « élargie », créée en octobre 2018 par la coordinatrice et regroupant des experts d'entités différentes du SPF Finances.</p> <p>Cette task force, qui se veut transversale, réunit donc des experts de chaque administration générale et service d'encadrement du SPF Finances.</p> <p>Elle est dirigée par la coordinatrice gender mainstreaming dont l'intention est d'organiser des</p>

		<p>réunions trimestrielles, notamment pour suivre la mise en œuvre concrète du plan d'action gender mainstreaming au sein du SPF Finances (ce point fait l'objet de la rubrique suivante).</p> <p>L'essentiel des travaux s'effectue cependant par email (échange d'analyses et partage d'informations).</p>
Élaboration d'un plan d'action <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	<p>Le rôle de la task force gender mainstreaming est de s'assurer que les engagements pris (issus de la plateforme de Pékin) sont bien respectés et de mettre en œuvre les éventuelles actions nécessaires pour combattre toutes les formes de discrimination et pour intégrer la dimension du genre dans les politiques suivies.</p> <p>La task force gender mainstreaming continuera d'examiner les diverses réglementations sous l'angle du gender mainstreaming pour déceler d'éventuelles discriminations directes ou indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques.</p> <p>La coordinatrice gender mainstreaming a, en outre, l'intention -avec l'aide de la task force <i>gender mainstreaming</i>- d'élaborer des indicateurs de genre (indicateurs de contenu) pertinents pour le SPF Finances.</p> <p>En matière d'indicateurs, il n'existe pas de procédure standard, applicable à toutes les situations. Le challenge sera donc d'établir, pour chaque action/projet, les indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) pertinents qui devront être aussi précis que possible, adaptés aux objectifs poursuivis, applicables aux domaines d'intervention, mesurables, comparables et délimités dans le temps.</p>
Organisation d'actions de sensibilisation/formation <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	<p>Au sein du cabinet du Ministre des Finances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une formation gender mainstreaming a été organisée le 10 mai 2016 par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et donnée à une dizaine de personnes de différents cabinets dont la coordinatrice politique ; - une autre formation gender mainstreaming a été assurée par le CESEP le 29 novembre 2016 et suivie par environ 8 personnes, dont la coordinatrice politique et un membre du SPF Finances. <p>Les différentes formations gender mainstreaming ont eu lieu, pour l'essentiel, au sein de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le coordinateur gender mainstreaming (de l'époque) a suivi la formation destinée aux membres du GIC en début de législature ; - quatre membres du SPF Finances ont assisté aux formations « Genre et communication » ; - trois membres du SPF Finances ont assisté aux formations « Genre et marchés publics » ;

		<p>- trois membres du SPF Finances ont assisté aux formations « gender budgeting ».</p> <p>La coordinatrice gender mainstreaming souhaite intensifier la collaboration avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif est de continuer à participer aux formations utiles proposées par l'Institut et d'organiser -de manière optimale- des actions de sensibilisation gender mainstreaming au sein même des services du SPF Finances.</p>
<p>Evaluation</p>		
<p>Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?</p> <p>Le coordinateur-trice a d'autres missions que celles relatives au suivi du <i>gender mainstreaming</i>. La charge de travail supplémentaire induite par ces nouvelles missions n'a pas été adéquatement évaluée et le coordinateur-trice a parfois dû travailler dans l'urgence.</p>		
<p>Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?</p> <p>Les missions relatives au gender mainstreaming sont reprises dans la description <u>actuelle</u> de fonction du Conseiller en charge, au niveau du Service du Président.</p>		
<p>Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?</p> <p>L'organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming spécifiques -avec la collaboration et le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes- au sein des services du SPF Finances.</p>		
<p>Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec la coordinatrice politique concernée ? Comment se sont déroulés ces contacts ?</p> <p>Oui, les contacts bilatéraux avec la coordinatrice politique concernée sont jugés satisfaisants. Les contacts ont eu lieu via email, entretiens téléphoniques et réunions.</p>		

SPF Mobilité et Transports

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Eugeen Van Craeyvelt, Président (a.i.) du Comité de Direction du SPF Mobilité et Transports
Ministre(s) de tutelle : Monsieur François Bellot, Ministre de la Mobilité, chargé de Belgocontrol et de la Société nationale des chemins de fer belges

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Description de fonction reçue le 15 mai 2010.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	La mention du gender mainstreaming est reprise dans les articles 32 et 33 du contrat d'administration. Le contrat couvre la période 2016-2018. Proposition d'intégration de la dimension de genre lors des négociations des contrats de gestion entre l'Etat, la SNCB et Infrabel.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Enquête domicile-travail : proposition par le SPF aux partenaires sociaux de rendre la donnée sexe obligatoire dans la prochaine enquête domicile-travail. Enquête trisannuelle Déplacements domicile-travail : la demande de ventilation par sexe ayant été jugée facultative plutôt qu'obligatoire en 2014 et 2017 par les partenaires sociaux du CCE-CNT, le SPF a demandé l'avis (favorable mais non contraignant) de l'IEFH en vue de la préparation de l'édition 2020. Celui-ci a été soumis aux partenaires sociaux dont le SPF attend désormais un avis concernant l'édition 2020.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	La Cellule de développement durable du SPF Mobilité et Transports est à la disposition de tout agent désireux de mettre en place une 'analyse d'impact de la réglementation' (AIR). Si le support interne proposé n'est pas suffisant, l'agent est renvoyé vers l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour une aide supplémentaire.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Le gender budgeting est mis en œuvre au SPF Mobilité et Transports. D'une manière générale les activités du SPF ne présentent pas de dimension de genre. C'est la raison pour laquelle la plupart des allocations de base ont un code 1. Cependant, quelques AB ont un code 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Un mail d'information concernant cette obligation légale a été diffusé au SPF Mobilité et Transports en août 2016.

		Les cahiers de charges ont été modifiés et la mention du Respect du GM a été mentionné dans les templates.
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Oui	Un mail d'information concernant cette obligation légale a été diffusé au SPF Mobilité et Transports en août 2016. D'autres actions (informer le Cabinet, modifier l'arrêté royal, l'ajout d'une mention similaire dans la lettre aux bénéficiaires) sont en cours de réalisation. Le service Marché public et subsidés a ajouté un article dans tous les arrêtés royaux d'octroi de subsidés (article 7) veillant à respecter la dimension du genre dans ce domaine.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2010, le gender mainstreaming fait partie intégrante de la cellule de développement durable du SPF Mobilité et Transports. Cette cellule se réunit 1X/3 mois et le gender mainstreaming y est abordé par la coordinatrice gender mainstreaming.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	Premier plan présenté au Comité de Direction en octobre 2008. Exemples de mesures du Plan mises en place (non exhaustif) : - Elaboration d'une stratégie visant à promouvoir l'égalité dans l'ensemble des politiques de mobilité et de transport. - Les membres du personnel chargés de la préparation et de l'évaluation de la politique sont sensibilisés et formés au gender mainstreaming. - L'avis d'experts en genre et/ou des stakeholders est sollicité pour les projets qui ont potentiellement un impact différencié sur les hommes et les femmes.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Outre les nombreuses informations relayées par la coordinatrice lors des réunions de la Cellule de Développement Durable, une série de formation ont été organisées en interne avec la collaboration de l'IEFH en octobre 2018 dans le cadre du mois de la diversité dont la thématique était le genre. En effet plusieurs modules ont été organisés : Gender mainstreaming de base (18 participants), gender et communication (16 participants) et gender budgeting (10 participants). L'IEFH a aussi organisé en octobre 2018, une session sur le GM et les marchés publics à laquelle la coordinatrice GM a participé.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?		
Une des difficultés rencontrée fut la demande de ventilation par sexe dans l'enquête domicile-travail qui a été jugée facultative par les partenaires sociaux du CCE-CNT.		

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés

Un avis a été demandé aux partenaires sociaux pour l'édition 2020.

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?

Continuer à informer, communiquer et à proposer des formations aux membres du personnel afin que tous et toutes comprennent l'importance de l'intégration du genre dans nos actions.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Oui, le département communique de manière active avec le cabinet pour cette matière.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur. Jan Vanthuyne, Président du Comité de direction a.i. du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Ministre(s) de tutelle : Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui/Non	A partir de la prise de fonction, les missions de la coordinatrice gender sont reprises dans la description de fonction et sont traduites dans les objectifs annuels de l'entretien de planification. La fonction est dirigée par le Président du Comité de Direction. Un back-up coordinateur gender mainstreaming a été désigné.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui/Non	Mention du gender mainstreaming et des actions relatives à l'égalité du genre dans le contrat d'administration 2016-2018 : <ul style="list-style-type: none"> - A l'article 25 évolution salariale ; - A l'article 28 compte carrière et épargne carrière; - A l'article 62 marché du travail inclusif sans discrimination; - A l'article 73 développement durable : Une attention particulière sera accordée aux principes de "gender mainstreaming" et "handstreaming" dans les différentes phases de la mise en œuvre de la politique. - Indicateur: Plan annuel d'action Gender réalisé
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui/Non	Toutes les statistiques produites, recueillies ou commandées par le SPF ETCS sont généralement ventilées par sexe, si pertinent. Le SPF ETCS rassemble une série d'indicateurs relatifs à l'égalité des femmes et des hommes qu'il présente dans un module spécifique de son site internet (page Statistiques → Indicateurs structurels emploi et marché du travail → diversité et discrimination) http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166 Ces indicateurs répondent aux indicateurs appliqués et suivis dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et concernent la discrimination au travail sur la base du sexe et la discrimination salariale. Sur le site internet, il est également possible de sélectionner des publications sur le thème de la non-discrimination et de la diversité (entre autres le rapport sur l'écart salarial) http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=163

		<p>En 2015, le réseau gender a effectué, sous l'autorité de la coordinatrice gender, une mission interne relative aux statistiques du SPF ETCS liées au genre. De manière générale, la conclusion a été que la perspective du genre est plutôt bien intégrée dans les statistiques et les études que nous réalisons et demandons auprès d'autres instances publiques lorsque la ventilation par sexe est pertinente. La conclusion du rapport et quelques propositions d'amélioration ont été présentées au Comité de Direction.</p> <p>Un état des lieux du suivi des propositions d'amélioration a été demandé en 2016.</p> <p>Comme prévu dans le plan d'action gender mainstreaming 2017-2018, une enquête a eu lieu sur la nécessité de nouvelles statistiques liées au genre ou sur des statistiques liées au genre éventuellement manquantes.</p>
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui/Non	<p>2015 : Reprise du 'test gender' dans la formation gender mainstreaming (formation AIR pour juristes 1er semestre 2014) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manuel AIR disponible sur la plateforme de documentation 'site gender' ; - Discussion 'test gender' dans le réseau interne gender mainstreaming.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui/Non	<p>Toutes les allocations de base ont été catégorisées. L'allocation de base 'Dotation à l'Institut pour l'égalité des chances entre femmes et hommes' (234020414001) a été placée dans la catégorie 2. En outre, 12 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1.</p> <p>Une note de genre a été rédigée pour l'allocation de base de la catégorie 2. Depuis 2018, le SPF ETCS n'a plus d'allocation de base de catégorie 2, puisque les compétences de la Cellule égalité des chances ont été transférées au SPF Justice.</p> <p>Pour les allocations de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base. Ces commentaires genre donnent déjà clairement une idée de la façon dont la dimension de genre sera prise en compte.</p> <p>En 2017, le SPF ETCS a reçu 2 délégations composées de hauts dirigeants du secteur public du Maroc.</p> <p>Cette visite s'inscrivait dans le cadre d'un voyage d'étude international accompli par la délégation marocaine afin d'échanger des connaissances, expériences et bonnes pratiques en matière de gender budgeting.</p> <p>En 2018, la coordinatrice GM a collaboré à une thèse sur le gender budgeting de la KU Leuven.</p>

		En 2018, le responsable de l'établissement du budget et la coordinatrice GM ont participé à la formation gender budgeting de l'IEFH.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui/Non	<p>Depuis 2013, la dimension du genre est directement ou indirectement intégrée dans les cahiers des charges en y insérant une clause-type relative au genre tant dans les clauses relatives aux critères d'exclusion que dans la partie relative à l'exécution du marché:</p> <p>Pour les études demandées par la DG Humanisation du travail, nous avons demandé dans la description des services à prester de tenir compte dans la mesure du possible, de la dimension du genre.</p> <p>En 2018, le responsable de la Direction des achats et de la logistique et la coordinatrice GM ont suivi la formation genre et marchés publics de l'IEFH. La checklist, le manuel et la présentation powerpoint de cette formation ont été mis à disposition sur le site interne dédié au genre.</p> <p>En 2018, de nouvelles pistes ont été examinées avec la Cellule Achats et marchés publics pour voir comment renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics. Dans ce cadre, la coordinatrice et le responsable de la cellule ont déjà réalisé une analyse de genre détaillée au sujet d'une nouvelle convention cadre et ont émis un avis en la matière à l'intention de la Direction générale concernée. D'autres actions sont prévues. Ainsi, dans la convention cadre ` La réalisation de sessions de sensibilisation en matière de prévention des troubles musculosquelettiques', les cellules achats et gender ont intégré cette dimension tant dans les clauses d'exécution que dans les critères d'attribution.</p>
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Oui/Non	2016 : Présentation par l'IEFH du nouveau Manuel et de la checklist pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsidés au réseau gender. Le manuel et la checklist ont été transmis au Service d'encadrement Budget et contrôle de gestion et ont été placés sur le site interne dédié au genre.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui/Non	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation de la coordinatrice et d'un coordonnateur gender mainstreaming pour la suppléer. - Le réseau gender mainstreaming a été lancé en 2013 et comprend actuellement 20 membres (membres effectifs et suppléants) - Composition : représentants des Directions générales, des services d'encadrement et des collaborateurs qui travaillent sur des lignes d'action choisies dans le plan fédéral ou qui ont un rôle spécifique dans l'exécution de la Loi Gender Mainstreaming.

		<ul style="list-style-type: none"> - L'objectif du réseau est d'intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des activités de l'organisation par une collaboration mutuelle, un échange d'information, une sensibilisation et une participation à des initiatives communes. - Fréquence de réunion : en moyenne 2 réunions du réseau par an. - Un 'mission statement' a été rédigé en 2016 afin de préciser et de renforcer la mission et la vision de réseau ainsi que le rôle des membres du réseau. Ce document a été approuvé par le Comité de Direction. - Développement d'une plateforme de documents et de travail commune interne, spécifique pour le gender mainstreaming. Ce site dédié au genre est accessible à tous les membres du personnel. <p>Outre les réunions du réseau, des entretiens bilatéraux ont lieu à intervalles réguliers avec les différents services.</p>
<p>Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.</p>	<p>Oui/Non</p>	<p>Depuis sa désignation, la coordinatrice gender mainstreaming établit un plan d'action annuel (depuis 2017 bisannuel) en collaboration avec les membres du réseau gender mainstreaming. Les actions font l'objet d'un suivi et sont évaluées. Tous les documents sont soumis au Comité de direction pour validation.</p> <p>Le plan d'action se compose de deux volets :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le suivi du plan d'action fédéral en matière de gender mainstreaming 2. L'exécution des actions comme prévu dans la Loi Gender mainstreaming. Le plan d'action est repris dans le contrat d'administration et fait également l'objet d'un monitoring dans ce cadre.
<p>Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.</p>	<p>Oui/Non</p>	<p>Participation/Organisation de formations/journées d'étude/sessions d'info GM</p> <p>Le SPF ETCS participe à toutes les formations et à différentes journées d'étude organisées par l'IEFH. En outre, des formations ou des sessions d'information 'sur mesure' sont également organisées au sein de l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - -2015 : Participation à la formation gender mainstreaming pour coordinateurs ; - 2015 : Organisation d'une 2e formation de base gender mainstreaming pour les membres du réseau GM, les nouveaux membres du personnel, les stagiaires statutaires, les correspondants P&O (43 participants) au SPF ETCS; - -2015-2018 : Présentations du GM par la coordinatrice dans différents réseaux, services au sein du SPF ETCS; - 2015-2018: organisation de présentations et d'ateliers pour le réseau gender: manuel subventions, task force écart salarial, plan de communication interne gender mainstreaming, Gender balance au SPF ETCS,...

		<ul style="list-style-type: none"> - -2015 : Participation à des ateliers 'Devenir manager quand on est une femme. Quelles différences entre entreprises sociales et entreprises classiques ?' ; - 2016 : Participation à l'International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO). "Who cares? Who shares? Men as agents and beneficiaries in Gender Equality policies. - 2017 : Participation à la formation "Pour une communication sensible au genre" - 2017: Organisation de la formation eDiv pour les inspecteurs, dirigeants, collaborateurs qui travaillent dans le domaine du bien-être et de la diversité, dispensée par Unia et IEFM (pour la partie genre). - 2018 : Participation à la formation gender budgeting de l'IEFH - 2018: Participation à la formation Formation Genre et marchés publics de l'IEFH - 2018: Participation à la 'International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO)' - à Stockholm, les 15 et 16 juin 2018, organisée par la 'Swedish Gender Equality Agency' <p>Participation à différents projets/ groupes de travail/réseaux externes sur le genre, e.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation au groupe de coordination GM interdépartemental de l'IEFH ; - 2015 : Participation à un projet européen CARVE : Companies against Gender Violence ; - Participation à la Task force écart salarial - Participation au groupe de travail fédéral 'gender'. - 2017 : Le Président a.i. et la coordinatrice GM ont été invités comme orateurs à l'Audition sur le thème 'Emploi et Genre' au Comité d'Avis pour l'Emancipation sociale, à la Chambre des Représentants. - 2017 : Analyse des données belges (domaine de l'Emploi) du rapport OCDE 'The Pursuit of Gender Equality, An Uphill Battle' par le Président a.i et la coordinatrice GM. <p>Organisation d'actions de sensibilisation sur le genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stand d'information à l'occasion d'un événement interne au SPF ; - Exercice de sensibilisation autour du genre et de la diversité lors d'un événement interne au SPF, dans le réseau gender et prévu également dans le trajet d'intégration des nouveaux - collaborateurs ;
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - 2015: Organisation d'un colloque sur la Loi Écart salarial : +/-150 inscriptions ; - 2016: Présentation de la Loi Écart salarial belge dans le cadre de l'échange des bonnes pratiques entre les Etats membres de l'UE organisé par la Commission européenne. - Articles sur l'égalité de genre et GM postés sur le blog diversité (intranet) du SPF, avec notamment la publication de l'aperçu annuel 2017 <i>Gender mainstreaming, Handistreaming</i> et Politique de diversité au sein du SPF - ETCS. <p>Stratégie de communication interne GM: En 2017, une stratégie pluriannuelle de communication interne sur le gender mainstreaming a été développée en collaboration avec le réseau GM. Ce plan de communication a démarré le 1/01/18. En 2018, un échange a été organisé avec les chefs de direction de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail sur l'intégration de la perspective de genre dans les activités d'inspection.</p>
Evaluation		
<p>Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?</p> <p>/</p>		
<p>Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?</p> <p>/</p>		
<p>Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?</p> <p>/</p>		
<p>Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ? Oui, comment se sont déroulés ces contacts ? Non, quelles améliorations proposez-vous ?</p> <p>Oui, ces contacts se sont toujours déroulés de manière constructive.</p>		

SPF Sécurité sociale

<p>Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Frank Van Massenhove, Directeur du Comité de Direction du SPF Sécurité sociale</p>
<p>Ministre(s) de tutelle : Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, et de l'Asile et la Migration Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale, chargé des Grandes villes Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées</p>

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Les tâches du coordinateur sont incluses dans le cycle d'évaluation annuel.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	CA 2016-2018 : « En ce qui concerne l'intégration de la dimension du genre, le SPF s'engage à exécuter et à intensifier la politique actuelle en matière d'intégration de la dimension du genre. Le SPF tiendra compte des différences de situation entre les femmes et les hommes (intégration de la dimension du genre ou "gender mainstreaming") dans l'ensemble de ses actions, programmes et projets, en particulier dans les activités qu'il accomplira dans le cadre du présent contrat d'administration. Pour la mise en oeuvre de cette politique, le SPF s'appuiera sur le groupe interne de coordination et sur le plan d'action "gender mainstreaming". Néanmoins, le SPF Sécurité sociale s'engage à suivre les indicateurs spécifiques et à prendre, pendant le contrat d'administration, des mesures positives et correctives, si cela s'avère nécessaire. » (Section 4 ; point 4)
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Depuis 2013, l'équipe du Service Données stratégiques de la DG soutien et coordination politique a ajouté la dimension de genre au Vadémécum des données financières et statistiques de la protection sociale en Belgique. Les tableaux sont complétés par des informations sur l'existence d'une ventilation H-F et/ou par un hyperlien, et/ou les tableaux sont adaptés. Le Vadémécum retrace l'évolution des données statistiques et financières.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	Une formation de base en gender mainstreaming taillée aux collaborateurs chargés du soutien politique du SPF était organisée.

Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Le SPF Sécurité sociale analyse depuis le budget 2011 chaque allocation de base dans sa dimension de genre.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Le SPF Sécurité sociale veille à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit appliquée et visée de façon optimale dans tous les marchés publics, et ce depuis 2011.
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Non	/
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	/
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	/
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Une formation de base en gender mainstreaming taillée aux collaborateurs chargé du soutien politique du SPF a été organisée (19 participants ; 14 femmes en 5 hommes). Les collaborateurs peuvent participer aux formations spécifiques de l'institut (communication, gender budgeting, etc.). Ces formations sont spécifiquement communiquées aux employés pour lesquels elles sont utiles. L'intranet du SPF contient un texte concernant le gender mainstreaming, le GIC et les coordinateurs gender mainstreaming
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 ? /		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ? Afin de promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans le travail d'appui politique du SPF, il a été décidé de nommer un collaborateur au sein de la DG Soutien et coordination politique comme coordinateur de genre, plutôt qu'au sein des services d'encadrement.		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ? /		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ? Oui, comment se sont déroulés ces contacts ? Non, quelles améliorations proposez-vous ? Des contacts bilatéraux ont eu lieu par courrier électronique et en marge des réunions du GIC.		

SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Tom Auwers, Président du Comité de Direction du SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement
Ministre(s) de tutelle : Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, et de l'Asile et la Migration Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale, chargé des Grandes villes Monsieur Philippe De Backer, Ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, chargé de la Simplification administrative, de la Lutte contre la fraude sociale, de la Protection de la vie privée et de la Mer du Nord

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Depuis la création de la fonction.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Depuis 2 ans.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Toutes les statistiques envoyées aux hôpitaux, lorsque cela est pertinent, sont ventilées par sexes.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Formation des responsables budgétaires de Medex et du service ad hoc en 2017 et 2018
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Voir question en dessous.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Oui	Lorsque l'étude a un impact direct sur la notion de genre. Exemple : vaccination papillomavirus ou cancer du sein ou de la prostate.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	/
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	Groupe existe depuis 5-6 ans diversité dont le gender mais rien de particulier pour le GIC.

Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	/
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ? /		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ? Formations		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ? Réunion individuelle cabinet-administration et IEFH pour définir des priorités, plan action, besoins.		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ? Oui, comment se sont déroulés ces contacts ? Non, quelles améliorations proposez-vous ? /		

SPF Justice

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Jean-Paul Janssens, Président du Comité de Direction du SPF Justice
Ministre de tutelle : Monsieur Koen Geens, Ministre de la Justice

Actions	Oui/Non	Etat des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Depuis mai 2013.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Il est fait mention du gender mainstreaming dans le cadre des objectifs fédéraux transversaux du contrat d'administration. Ceci a été inscrit lors de la rédaction du contrat d'administration. Mention exacte : « Conformément aux dispositions de la 'loi gender mainstreaming' du 12 janvier 2007 et de ses arrêtés d'exécution, le SPF s'engage à exécuter et à intensifier la politique actuelle en matière de gender mainstreaming. Le SPF tiendra compte de la situation différente des femmes et des hommes (intégration de la dimension de genre ou gender mainstreaming) dans l'ensemble de ses actions, programmes et projets, et plus particulièrement dans les activités qu'il mènera dans le cadre du présent contrat. » Période couverte par le plan : 2016-2018.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui Non	La majorité des statistiques disponibles au sein du département peuvent être ventilées par sexe. Des indicateurs de genre n'ont pas encore été élaborés.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	L'analyse d'impact réglementaire est réalisée de manière systématique pour tous les projets de loi. Aucun soutien de la coordinatrice gender mainstreaming n'a été spécifiquement demandé dans ce cadre. L'AIR est explicitée dans le CODEX de la direction générale Législation, Libertés et Droits fondamentaux. Ce CODEX reprend toutes les étapes du processus législatif et est suivi par les collaborateurs de la DG. Une formation spécifique a été donnée à tous les collaborateurs de la DG Législation qui travaillent sur des projets législatifs le 27/2/2015 au Parlement par des experts.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Non	Une formation avait été prévue en février 2015, en collaboration avec l'IEFH. Celle-ci n'a

		<p>pu avoir lieu en raison d'agendas trop chargés à cette période.</p> <p>Aucun soutien de la coordinatrice gender mainstreaming n'a été spécifiquement demandé dans le cadre de l'application du gender budgeting.</p>
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	<p>Pour ce qui concerne le Public Procurement Expertise Center depuis 2012 et plus précisément dans le cadre de la rédaction des contrats de prestations de services. Dans le cadre des procédures de passation des marchés publics, nous avons pris en compte l'égalité des hommes et des femmes. En effet, nous trouvons principalement ces précisions dans la rédaction des spécifications techniques et plus précisément dans les descriptions de fonctions dans lesquelles l'on prévoit systématiquement un profil Homme ou Femme.</p>
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Oui	<p>Les principes de gender mainstreaming sont appliqués également dans les dossiers de subsidés.</p>
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	<p>Des POC ont été identifiés dans les différents services mais la structure de coordination interne n'a jamais pu se mettre en place, faute de ressources suffisantes pour en assurer le suivi.</p>
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	<p>Un plan d'action a été établi en 2014 et en 2015.</p> <p>Contenu : La majorité des actions prévues étaient des actions de sensibilisation ou de communication.</p> <p>Actions menées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présentation des principes généraux en comité de direction ; - formation de base à destination des collaborateurs de services plus particulièrement concernés par le GM ; - création d'une rubrique GM sur l'intranet ; - publication d'un article sur le GM dans la revue interne de l'ordre Judiciaire ; - instauration d'un réseau de POC.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	<p>Une formation générique a eu lieu le 14/10/2014 avec le soutien de l'IEFH. Elle consistait en une présentation théorique du concept de gender mainstreaming et une application pratique par des exercices sur des thèmes traités au SPF Justice.</p> <p>Durée : deux sessions (1 FR et 1 NL) d'une journée</p> <p>Nombre de personnes sensibilisées (h-f) : 15 collaborateurs FR et 7 collaborateurs NL, dont 17 femmes et 5 hommes.</p>
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2017 ?		

/

Quelles ont été les **solutions/adaptations** apportées pour **faire face à** ces éventuelles difficultés ?

/

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?

/

Avez-vous eu suffisamment de **contacts bilatéraux** avec le coordinateur administratif/la coordinatrice politique concerné(e) ?

Si oui, comment se sont-ils déroulés ?

Dans le cas contraire, quelles améliorations proposez-vous ?

/

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

<p>Fonctionnaire dirigeant(e) responsable : Monsieur Jean-Marc Delporte, président du Comité de direction du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie</p>
<p>Ministre(s) de tutelle : Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale et ministre de la Coopération au développement Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale, chargé des Grandes villes Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable Monsieur Philippe De Backer, Ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, chargé de la Simplification administrative, de la Lutte contre la fraude sociale, de la Protection de la vie privée et de la Mer du Nord</p>

Actions	Oui/Non	Etat des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur/trice gender mainstreaming dans la description de fonction	Oui	Depuis la description de fonction de 2016 pour le coordinateur et depuis la description de fonction de 2015 pour son remplaçant.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration du SPF Economie a été signé le 19 janvier 2016. Mention exacte : « L'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de ses activités (gender mainstreaming) », « L'exécution du plan fédéral gender mainstreaming 2015-2019 » (voir article 31 du contrat d'administration du SPF Economie). Période couverte par le plan : Trois années civiles (voir article 2 du contrat d'administration).
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Elaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Toutes les informations sont disponibles dans la fiche du rapport de fin de législature relative à la mise en œuvre des engagements politiques concernant « La production de statistiques (analyse des statistiques en fonction des domaines afin de les ventiler selon le sexe, si ce n'est pas déjà le cas, quand cette ventilation est pertinente et pour autant qu'elle ne soit pas contraire aux directives d'Eurostat) ». Un KPI « implémentation du plan fédéral gender mainstreaming 2015-2019 » a été prévu dans le contrat d'administration et un suivi est réalisé dans le monitoring trimestriel du contrat d'administration.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR)	Non	/

Soutien à la mise en oeuvre du gender budgeting	Oui	Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion a été informé de la mise à disposition d'outils et de manuels proposés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion a rédigé une note sur la dimension de genre en vue des propositions budgétaires pour 2019.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Plusieurs collaborateurs du service Achat du service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion ont suivi une formation/session d'information sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics. Lors de la rédaction des cahiers de charges, nous tenons compte des recommandations de la circulaire. Jusqu'à présent, la dimension de genre n'a cependant pas pu être intégrée spécifiquement dans un cahier de charges.
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Non	/
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Décision du Comité de direction du 30 septembre 2014 pour créer un groupe de travail gender mainstreaming au sein du SPF Membres : Chaque entité du SPF devait désigner une personne de référence. Des réunions plénières ou bilatérales ont été organisées.
Elaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	Depuis quand ? Contenu ? Actions menées ? /
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Le 9 décembre 2014 - Contenu : Les membres du groupe de travail interne <i>gender mainstreaming</i> du SPF Economie ont suivi une formation sur l'égalité des femmes et des hommes, qui était financée par l'IEFH. Durée : 1 jour. Nombre de personnes sensibilisées : -/15. - Le 13 septembre 2017 - Contenu : journée d'étude sur l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle. 9 experts du secteur privé, du milieu universitaire et du barreau ont pris part à l'événement, dont 3 en tant qu'orateurs (Sabine Sagaert (Cargill), Valérie Tanghe (Amazone vzw) et Koen Vanlaer (Universiteit Hasselt), 5 en tant que panélistes (Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Marion Debruyne (Vlerick Business School), Dirk Van Gerven (NautaDutilh), Marieke Wyckaert (Eubelius/ KU Leuven) et Katrien Van der Heyden (Nesma Consulting)) et 1 en tant que modérateur et orateur (Isabella Lenarduzzi (Jump)). L'événement a été introduit par le président du SPF Economie, et clôturé par un représentant du ministre. Durée : 1 journée. Nombre de personnes

		<p>sensibilisées : au total, 100 personnes se sont inscrites à la journée d'étude et 74 y ont participé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 25 octobre 2018 - Contenu : Journée fédérale de la Diversité autour du thème « Gender balance : égalité des sexes au sein de l'administration fédérale ». Présentation du film « De l'autre côté du lit » au sein du SPF Economie. Nombre de personnes sensibilisées : 22 spectateurs. <p>Autres actions de sensibilisation ou de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afin de veiller à ce que la communication du SPF Economie n'utilise pas un langage et des images stéréotypés, 2 graphistes et 2 copywriters ont participé à la formation (2017) « Votre communication est-elle stéréotypée et/ou sexiste ? Pour une communication sensible au genre », organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. - La campagne de communication Digital Duel (2018). Elle aborde le thème des compétences numériques. Pour cette matière, il est souvent difficile de trouver des illustrations qui garantissent un équilibre entre les genres et évitent les stéréotypes. Durant cette campagne, nous avons tout mis en œuvre pour parvenir à l'équilibre au niveau des genres, mais aussi des catégories d'âge. - Dans la campagne (2018) qui vise à encourager les artisans à se faire reconnaître, nous avons veillé explicitement à ce que les images soient équilibrées et avons systématiquement parlé « d'artisan/d'artisane ». - La campagne « Trop beau pour être vrai » (2018). Cette campagne traite de la fraude en ligne, une thématique qui peut rapidement se laisser aller à une répartition des rôles stéréotypés (arnaqueur vs. victime). Tout au long de la campagne, une attention particulière a été consacrée au respect de l'équilibre et à l'absence de répartition des rôles stéréotypés. - Campagne sur l'utilisation raisonnable des bancs solaires (2017) : ce type de campagne met traditionnellement des femmes à l'image. Nous avons cependant veillé à appliquer une répartition plus équilibrée. - Utilisation d'images sur les réseaux sociaux et dans les brochures (en continu) : les accords nécessaires ont été conclus avec les graphistes et les community managers afin de veiller à ce que l'attention nécessaire soit consacrée à la dimension de genre (par ex. veiller à ne pas uniquement représenter des hommes
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>sur les images dans le cadre de l'entrepreneuriat,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication interne à l'attention de tous les membres du personnel (via la lettre d'information électronique - 2018) sur les conseils pour la féminisation des titres et des fonctions. Une page intranet a été créée dans ce cadre, avec référence à quelques sites web utiles (site internet de la Fédération Wallonie-Bruxelles, brochure « Mettre au féminin », manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge).
Evaluation		
<p>Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2017 ?</p> <p>Aucune difficulté particulière n'a été rencontrée.</p>		
<p>Quelles ont été les solutions/adaptations apportées pour faire face à ces éventuelles difficultés ?</p> <p>/</p>		
<p>Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?</p> <p>Elaborer un plan d'actions concret en matière de gender mainstreaming.</p>		
<p>Avez-vous eu suffisamment de contacts bilatéraux avec le coordinateur administratif/la coordinatrice politique concerné(e) ?</p> <p>Si oui, comment se sont-ils déroulés ?</p> <p>Dans le cas contraire, quelles améliorations proposez-vous ?</p> <p>Il est impératif que les décideurs politiques accordent suffisamment d'importance à cette matière.</p>		

Ministère de la Défense

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Général Marc Compagnol, Chef Défense
Ministre(s) de tutelle : Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, et de la Défense, chargé de Beliris et des Institutions culturelles fédérales

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Etant donné que cette fonction est une fonction en cumul, ces missions sont toutefois reprises parmi de nombreuses autres attributions. Actuellement cette fonction est remplie par un officier de Human Resources Management/Bureau Policy.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	La dimension du genre dans la politique de la Défense a été reprise dans la procédure spécifique transversale « Le genre dans la politique de diversité ».
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu).	Non	La Défense ne produit, ne recueille ou commande dans son domaine politique aucune statistique concernant des personnes.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	Pour l'auto régularisation; pas d'AIR. Pour les lignes politiques qui ont trait à l'exécution de nos missions, nous n'appliquons pas le RIA mais nous utilisons l'Annexe RR du Chief of Defence Operation Order (CHODOPORD) qui contient plus de questions que le test genre du RIA.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	La Direction Générale Budget & Finances (DG BF/BFB) est responsable de l'application du gender mainstreaming dans le processus budgétaire : le gender budgeting. Dans ce cadre ce service est chargé de la prise en compte de la perspective de genre dans la planification, la rédaction, le suivi et l'exécution de la procédure budgétaire.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Avant 2006 la Défense a introduit la dimension du genre dans ses marchés publics sous forme d'une condition d'exécution, qui est reprise dans notre cahier spécial des charges type.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Non	Pas d'application à la Défense
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	La thématique Gender mainstreaming fait partie du Groupe de Pilotage Diversité depuis le 08 octobre 2008 et est composé de membres de tous les départements d'état-major et directions générales de la Défense. Les

		réunions sont planifiées par le président du Groupe de Pilotage Diversité.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	Integration de la dimension du genre dans le Chief of Defence (CHOD) Guidance Défense, Risques et Défis, orientations du Chef de la Défense. La Défense est un des départements impliqués dans le Plan d'Action National Femmes, Paix & Sécurité 2013-2016 (PAN UNSCR 1325) et dans l'élaboration d'un nouveau Plan d'Action National Women, Peace & Security (WPS) 2017-2021. L'exécution de ces lignes d'actions reprises dans ce plan sont des actions gender mainstreaming qui ont une implication pour l'administration.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Le théâtre de diversité/valeurs est intégré depuis 2006 dans la formation de base militaire pour les volontaires, sous-officiers et officiers. La dimension de genre est traitée de façon substantielle pendant la représentation et les simulations. 28 novembre 2017 - Formation "Vos communications sont-elles stéréotypées ou sexistes ?" 27 mars 2018 - Formation Gender budgeting 12 avril 2018 - Briefing d'information "Gender" au Belgian Military Representative à l'OTAN. 11 octobre 2018 - Formation Genre et marchés publics.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ?		
Les membres du groupe de pilotage Diversité/Gender mainstreaming exercent cette fonction en cumul. Par la charge de travail de la fonction principale les acteurs ne sont pas toujours dans la possibilité de donner l'attention que cette réglementation mérite.		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?		
Maintenir l'attention du commandement.		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?		
/		
Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?		
Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?		
Non, quelles améliorations proposez-vous ?		
Oui, il existe des contacts étroits avec le coordinateur politique, mais pas uniquement sur la thématique gender mainstreaming.		

SPP Intégration Sociale

<p>Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Alexandre Lesiw, Président a.i. du Comité de Direction du SPP Intégration Sociale</p>
<p>Ministre(s) de tutelle : Monsieur Denis Ducarme, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale, chargé des Grandes villes Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées</p>

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Pendant la législature ces missions ont été ajoutées dans la description de fonction de l'ancienne coordinatrice. Lorsque le nouveau coordinateur est arrivé, ces missions étaient immédiatement rajoutées dans sa description de fonction.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration 2016-2018 prévoit dans son objectif opérationnel 24 de « Préparer une politique axée sur le gender mainstreaming et le handistreaming et de participer à sa mise en œuvre au niveau fédéral, dans la réglementation qui lui est propre ».
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	En mars 2016, le SPP IS a publié un focus statistique entièrement consacré à la question du genre dans l'intégration sociale : http://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/focus-ndeq14-hommes-et-femmes-au-cpas . Dans les rapports trimestriels, on ventile les statistiques par sexe quand c'est possible. Le baromètre 'Intégration sociale', qui peut être utilisé par tout le monde, ventile aussi ces statistiques par sexe.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Le responsable de la rédaction du budget annuel envoie à chaque gestionnaire de crédit un mail reprenant les informations nécessaires concernant l'application correcte du gender budgeting. Il attire l'attention sur les directives et il réfère explicitement à la checklist de l'IEFH concernant gender budgeting.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Non	Pour les allocations de bases de catégorie 3, le SPP IS s'est engagé à intégrer la dimension genre dans les études où une différenciation des genres est possible afin de faire une approche différente des problématiques pour les différents sexes.

Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Non	Concernant gender budgeting, chaque allocation de base relative à des subsides est indiquée avec la catégorie 3 dans le message mentionnant l'obligation légale de tenir compte avec la dimension genre. On peut constater que pour les appels à projets cela dépend du responsable du dossier si il/elle reprend la dimension genre comme critère d'évaluation. Dans d'autres cas une organisation demande des subsides pour leur fonctionnement, sans que cette demande ne soit nécessairement soumise à un test de genre. Cette implémentation existe donc, mais n'est pas structurelle.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	/
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	/
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Dans des réseaux gérés par le SPP IS, plusieurs formations ont été organisées. Par exemple : le 26 juin 2018 le réseau des fonctionnaires fédéraux organisait une formation ouverte pour les autres collaborateurs du SPP IS. Les résultats de la dernière évaluation gender budgeting ont été publiés dans la lettre d'information interne avec un mot de l'explication.
Evaluation		
Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ? L'implémentation du gender mainstreaming requiert l'engagement de nombreux intéressés. Dans ce contexte, informer tout le monde et respecter les engagements, obligations... forment les principaux défis. Dans les faits, le rôle de coordinateur GM était marginal au regard des autres tâches du fonctionnaire responsable.		
Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ? Pour chaque action ou mesure qui concernait le SPP IS, nous avons essayé de tenir compte de la composante du genre. Ainsi, les appels à projets dont il est question ci-dessus, contenaient un critère d'évaluation qui évaluait aussi la dimension de genre des projets subventionnés. Le rôle marginal au regard des autres tâches n'était pas résolu.		
Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ? <ul style="list-style-type: none"> - Le rôle de soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été perçu comme une plus-value absolue, que nous souhaitons pouvoir maintenir pendant la prochaine législature. - Penser qualité et non quantité : il vaut mieux proposer une seule mesure dans laquelle la dimension genre est étudiée en profondeur qu'une multitude de propositions dans lesquelles on ne retrouve pas (ou difficilement) la dimension genre. L'IEFH devrait être la garante de cette qualité en proposant un regard critique sur le/les mesures choisies. - La mesure gagnerait à être conçue avec une réelle collaboration Administration-Cabinet. Cela veut dire qu'il doit y avoir un engagement de la part du coordinateur GM de l'administration, du coordinateur GM de la cellule stratégique et des responsables de la mesure (coté Cabinet et 		

Administration). C'est seulement quand l'engagement de ces trois acteurs se rencontre, en combinaison avec un soutien hiérarchique, que le GM va réellement progresser.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Non, je n'ai pas eu des contacts bilatéraux.

Institut fédéral pour le développement durable (IFDD)

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Dieter vander Beke, Directeur a.i. de l'Institut fédéral pour le développement durable
Ministre(s) de tutelle : Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui/Non	Repris dans le cycle d'évaluation depuis 2013, mais pas dans la description de fonction.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	L'IFDD entend promouvoir une approche transversale du développement durable, équilibrée sur les différentes dimensions, dont celle du genre. Il s'agit d'un important point d'attention repris dans des projets stratégiques tels que la vision à long terme de développement durable, le plan fédéral de développement durable ou la stratégie nationale de développement durable.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui/Non	L'IFDD ne produit pas d'indicateur sur les personnes, mais la ventilation selon le sexe est réalisée dans le rapport d'activités lorsque c'est possible.
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	L'IFDD coopère avec l'IEFH dans le cadre du comité d'analyse d'impact de l'AIR et a relayé des demandes de formations reçues des SPF vers le CAI pour encourager une approche pluridisciplinaire de l'outil.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	Suivi des directives de Fedcom à ce sujet.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	La thématique du genre est suivie par le GT CIDD marchés publics durables coordonné par l'IFDD. Par ailleurs, le site guidedesachatsdurables.be fait une référence explicite à la brochure publiée par l'IEFH.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides .	Non	Jusqu'à présent l'intégration de la dimension du genre n'a pas été jugée pertinente dans le cadre de l'octroi de nos subsides.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Non	Vu la taille de notre organisation, il n'a pas été jugé nécessaire de créer une structure spécifique. D'éventuelles informations sont relayées vers l'équipe si c'est pertinent. Les collaborateurs relaient des informations vers la direction si c'est jugé utile (comme la proposition de formation par ex.)

Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	Jusqu'à présent, il n'a pas été jugé pertinent d'élaborer un plan d'action spécifique.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Formation des deux représentants au GIC en 2013. Formation proposée à toute l'équipe de l'IFDD le 5/12/2016 (1/2 journée).
Evaluation		
<p>Quelles sont les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles ?</p> <p>Néant, au contraire nous apprécions la volonté de participation de l'IEFH dans les activités fédérales liées au développement durable, notamment au sein de la Commission interdépartementale pour le développement durable.</p>		
<p>Quelles ont été les solutions/changements apportés pour faire face à ces éventuelles difficultés ?</p> <p>/</p>		
<p>Quelles sont vos suggestions pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?</p> <p>/</p>		
<p>Avez-vous eu des contacts bilatéraux satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?</p> <p>Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?</p> <p>Non, quelles améliorations proposez-vous ?</p> <p>/</p>		

SPP Politique scientifique

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur René Delcourt, Président du Comité de direction du SPP Politique scientifique ²⁴
Ministre(s) de tutelle : Madame Zuhail Demir, Secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes

Actions	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming dans la description de fonction.	Oui	Partiellement. Pour Belspo, un coordinateur général gender mainstreaming (GM) a pris ses fonctions en juin 2016. Sa description de fonction a été établie en juillet 2017. Au sein des ESF et des DG de Belspo, des coordinateurs et coordinatrices internes ont été désignés en septembre 2016, parfois seulement en partie en adéquation avec la mission à exercer au sein ou à l'extérieur du réseau nouvellement constitué. Ceci s'est traduit notamment par une forte rotation des effectifs (plus de 50% des membres ont été remplacés), par une assiduité et un investissement à la réalisation des objectifs fort variables. En dépit de ces contraintes, un noyau dur uni et très motivé a obtenu plusieurs avancées.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration.	Oui	Oui, partiellement. Un contrat d'administration a bien été conclu le 31.12.2015 pour la période 2016-2018. Un plan d'administration lui a été adjoint pour l'année 2016. Un premier monitoring en a été établi en 2017. Les nouveaux contrats d'administration couvrant la période 2019-2021 sont en préparation. Des recommandations ont été envoyées tant par l'IEFH que par la Secrétaire d'Etat pour renforcer le GM au sein de toutes les activités du SPP et pour le distinguer de l'égalité des chances.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Oui, partiellement. 1) Au sein de Belspo, afin de pallier le manque de statistiques ventilées par sexe dans une bonne partie des programmes de recherche en cours, les coordinateurs internes GM de la DG Budget & Contrôle de gestion et de la Recherche ont croisé différentes banques de données afin de pouvoir les exploiter au mieux. Ces premiers recoupements permettront d'établir un diagnostic prudent sur les premières tendances discernées. Des rappels concernant l'obligation légale de tenir des statistiques genrées ont été

²⁴ Monsieur René Delcourt, Président du Comité de direction du SPP Politique scientifique jusqu'en février 2018.

		<p>faits à la ligne hiérarchique de la DG Recherche et/ou à des collaborateurs de celle-ci à plusieurs reprises dont le dernier fin novembre 2018.</p> <p>2) A propos des publics des musées et assimilés fréquentant les collections permanentes, les galeries d'histoire naturelle, le réseau ne possède que des informations partielles. Toutefois, depuis peu, les enquêtes réalisées par l'Observatoire des publics intègrent une question sur le sexe de toute l'entité de visite étudiée (auparavant, seul le sexe du seul répondant était connu). A ce stade, le coordinateur général s'appuie essentiellement sur la compilation d'études scientifiques diverses consacrées aux publics de la culture muséale.</p> <p>3) <i>Sciences & Culture au Palais royal</i> (2018) a donné lieu à une étude faite par Technopolis. Le rapport a été transmis à l'Observatoire qui utilise la même approche méthodologique, ce qui la conforte par conséquent.</p>
Soutien à la réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR).	Oui	Il n'a été recouru à l'AIR qu'une seule fois durant la législature (FEDtWIN), en méconnaissance de cause, et sans prise en considération de l'analyse systémique.
Soutien à la mise en œuvre du gender budgeting .	Oui	<p>1) En termes d'échange de bonnes pratiques, une réunion a eu lieu à la commune d'Ixelles en novembre 2017, car cette commune bruxelloise a été la première du Royaume à adopter un budget genré.</p> <p>2) Le coordinateur général a sensibilisé par une note circonstanciée la direction Budget & Contrôle de gestion à la matière en décembre 2017, avant l'entame du cycle budgétaire 2018. Toutes les AB ont été revues pour le budget 2019 afin de mieux 1°/ catégoriser ou non des allocations de base ; 2°/ si oui, de le faire correctement ; 3°/ d'ajouter une note de genre et des commentaires genre lorsque c'est nécessaire. Les observations émises par l'IEFH à l'endroit de Belspo ont été majoritairement observées.</p> <p>3) Un projet d'accord de service (ou « service level agreement ») entre la DG Budget & Contrôle de gestion et la coordination générale GM a été préparé.</p> <p>4) Le coordinateur général informe régulièrement les coordinateurs internes sur les opportunités de se former en GM, dix personnes ont suivi en mars 2018 la formation <i>gender budgeting</i> dispensée par l'IEFH (4 de Belspo, 2 de l'IRM, 2 de l'ORB, 1 IRSNB, 1 de la BR). Notons que le <i>gender budgeting</i> a été évoqué à l'IRSNB dans le cadre de l'événement organisé par l'IRSNB pour la Journée du 8 mars 2018 (infra; sensibilisation).</p>

Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics .	Oui	Le coordinateur général et la juriste du MRAC ont suivi la formation dispensée par l'IEFH en octobre 2018. En interne, le coordinateur général a transmis les transparents de la formation à la responsable des marchés publics. Il lui a également communiqué différents conseils pratiques.
Intégration de la dimension de genre dans les subsidés .	Oui	Prise de conscience en fin 2017 et ensuite prise en considération partielle. Tous les subsidés facultatifs ont été identifiés par le coordinateur interne Budget & Contrôle de gestion. Ils doivent encore faire l'objet d'une analyse. Trois collaborateurs (3 H) de Belspo se sont rendus à la formation <i>Genre & subsidés</i> organisée en octobre 2017 par l'IEFH.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Le réseau Gender mainstreaming Belspo-ESF a été installé en octobre 2016. Les DG de Belspo (« Budget & Contrôle de gestion », « Personnel & Organisation », « Recherche ») et les 10 ESF forment le réseau GM du SPP placé sous la houlette du coordinateur général. La DG P&O de Belspo et l'IASB ne sont pas/plus représentés. Le réseau (en date de décembre 2018) comporte parmi les membres effectifs 7 femmes pour 6 hommes. Les réunions formelles du réseau sont semestrielles. Entretemps, des réunions de travail thématique (par type d'engagement gouvernemental) sont proposées aux membres afin de préparer les séances plénières ou si l'actualité le requiert.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Oui	Une première mouture de plan intégré GM a été adoptée en cette fin de législature (mars 2019). L'approche méthodologique scientifique a dû être adaptée à l'étroitesse du calendrier. A/ Contexte de l'approche scientifique 1) Les engagements gouvernementaux adoptés requièrent une somme de connaissances, de compétences, et la maîtrise de disciplines assez larges. Les engagements touchent en effet tant la muséographie, la muséologie, la médiation culturelle et scientifique, la diversité, que la carrière scientifique, les programmes de recherche (sciences humaines et dites exactes). Une méthodologie rigoureuse afin de quitter le débat d'opinion est hautement souhaitable pour analyser et évaluer la situation au sein du SPP et des politiques publiques retenues dans le plan fédéral (diagnostic). Elle passe entre autres par les statistiques genrées et les indicateurs (supra), l'évaluation de l'impact des problématiques liées au genre, la consultation des parties prenantes en matière de genre. 2) Une attention certaine est accordée à ce qu'entreprennent les Communautés dans

		<p>les matières relevant de l'obligation scolaire (adéquation entre les programmes scolaires et le contenu de la médiation scientifique et culturelle) et par rapport aux programmes européens (dont horizon 20-20).</p> <p>3) De même, l'Union européenne a développé une politique du genre notamment dans les programmes de recherche (cfr. cofinancement, « Horizon 2020 + <i>Gender Equality and Women's Empowerment EU Plan of Action 2016-2020</i>).</p> <p>4) Le droit international public doit être pris en compte (CEDAW, Convention d'Istanbul, ...).</p> <p>B/ Contexte particulier d'un Département à l'avenir incertain et d'une vacance de présidence.</p> <p>5) L'absence d'un.e président.e empêche la convocation du Comité de direction depuis février 2018. Actuellement, le plan intégré ne peut dès lors revêtir qu'une portée limitée, respectant néanmoins le principe du droit administratif de la continuité du service.</p> <p>C/ Des actions ont été menées afin de défricher le terrain et de l'ensemencer. Voyez ci-dessous les actions de sensibilisation/formation et sous la rubrique gender budgeting.</p>
<p>Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.</p>	<p>Oui</p>	<p>Les outils et méthodes retenus étaient : la formation générale sur le gender mainstreaming, des formations sur des aspects particuliers de cette politique publique et la transformation institutionnelle par la sensibilisation au genre.</p> <p>1) Pour le réseau en tant que tel :</p> <p>a. Au moment de sa constitution en octobre 2016, 2 journées de formation ont été proposées aux personnes désignées par les directions générales de Belspo et des ESF. Le premier jour était consacré à la création d'un esprit d'équipe puisque le réseau avait d'emblée une mission à long terme. La seconde journée était consacrée au GM proprement dit. Ces modules étaient interactifs, comportaient des exercices pratiques. Nombre de participants : 18 (F : 11 ; H : 7)</p> <p>b. Lors de 2 séances du réseau, un intervenant a été invité (programme Horizon 2020) et une première relecture du programme Brain 2.0 a été opérée par une spécialiste externe. Au cours de la séance plénière de mars 2018, les concepts de base n'étant pas encore maîtrisés par tous, le coordinateur général a exposé les « deux rails de l'égalité » (égalité des chances et gender mainstreaming ; compilation de différents cours du master en études de</p>

		<p>genre dont surtout celui « Droit et genre »).</p> <p>c. Etant donné l'importante rotation des membres au sein du réseau, plusieurs occasions de suivre une ½ ou 1 journée de formation générale en GM, soit au Cabinet de la Secrétaire d'Etat (Sleurs), soit dans un SPF, ont été proposées. Le coordinateur a lui-même formé 3 agent.e.s (F : 2; H : 1).</p> <p>d. Une plateforme numérique reprend tous les documents édités tant par l'IEFH (manuels et listes de contrôle) que des pièces récoltées à la suite de la participation du coordinateur général à des conférences, colloques ou cours universitaires.</p> <p>e. Le coordinateur général a pu suivre la 1ère année du master interuniversitaire en études de genre (2017-2018) et transfère les compétences acquises.</p> <p>2) Pour des collaborateur.trice.s de Belspo et des ESF :</p> <p>L'IEFH a proposé des formations spécifiques qui ont été relayées :</p> <p>« Communication et genre » : 3 (F : 1 ; H : 2)</p> <p>« gender budgeting » : 9 (F : 5 ; H : 4)</p> <p>« subsides genrés » : 3 (F : 0 ; H : 3)</p> <p>« genre et marchés publics » : 2 (F : 1 ; H : 1)</p> <p>3) Transformation institutionnelle</p> <p>a. Pour différentes catégories de personnel du MRAC</p> <p>Dans le cadre de sa rénovation en profondeur, le MRAC a complètement revu sa médiation culturelle, sa communication interne et externe (écriture pour la toile/web comprise) afin d'adopter un discours postcolonial, d'exposer une vision contemporaine, genrée et décolonisée de l'Afrique. La dimension du genre (afrofémisme) a cependant peu été prise en considération.</p> <p>Ces programmes ont été financés ou pris en charge par différents canaux.</p> <p>b. L'IRSNB</p> <p>À l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes 2018, cet ESF a proposé à ses collaborateurs.trice.s et d'éventuels visiteurs un événement ponctuel "Mind the gap" convivial, avec projection d'un court métrage "Mr Somerveille Monument" (en présence de l'asbl "Elles tournent"). Une animation-débat sur le GM a été ensuite proposée, avec la participation de la Directrice générale. Pour sensibiliser également les visiteurs, une mini exposition dans le hall d'entrée se proposait de déconstruire les préjugés de genre</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>concernant les métiers exercés au sein de l'Institut.</p> <p>c. Les MRAH (Musée du Cinquantenaire et Musée des Instruments de Musique) Dans ce même appel à projet, ces musées ont eu une première démarche remarquables et leur rendre la visibilité dont elles ont été privées de manière ancestrale et pour de multiples raisons. Ce parcours muséal au travers de pièces sélectionnées dans ces 2 musées a donné lieu à l'édition d'une plaquette et de cartels rédigés pour l'occasion. Dans ce cadre, deux exposés ont été faits par le coordinateur général auprès d'invités extérieurs, d'une part, et de membres du personnel, d'autre part.</p> <p>d. Les AGR ont revu leur approche éditoriale sur les réseaux sociaux afin de mettre en lumière les femmes. Sans données quantifiées précises, il semblerait que les consultations précédemment nettement masculines suscitent à présent l'intérêt d'un lectorat féminin.</p> <p>e. Une sensibilisation au GM du personnel dirigeant des instituts du plateau d'Uccle (IRM, ORB, IASB) a été organisée en 2017.</p> <p>f. Au sein de Belspo, à partir de mars 2017, des Midis de l'Egalité ont été proposés au personnel sous la forme a) de spectacles professionnels précédés d'une courte allocution du coordinateur général (Journées des Droits des Femmes 2017 et 2018) b) d'atelier ou c) d'exposés interactifs. Les coordinateur.trice.s internes des ESF étaient également conviés. Les thèmes retenus pour les exposés interactifs étaient : "Déconstruire les préjugés de genre", "La fémi-langue, pour une féminisation du langage", "Conseils des femmes, pour quoi faire?", "La diversité femmes-hommes, atouts pour les entreprises". La jauge était de 50-60 personnes pour les spectacles et de 15 à 25 personnes pour les Midis de l'Egalité sensu stricto. Les femmes composent très majoritairement l'assistance (4/5e).</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Evaluation

Lors de cette législature, quelles ont été les éventuelles **difficultés rencontrées** dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 ?

Les difficultés sont multiples. Citons :

- 1) Constitué en octobre 2016, lancé véritablement en novembre 2016, les débuts du réseau Belspo-ESF ont été difficiles. Il fallait que les coordinateur général et internes à peine formés assimilent ou au moins aient une vision générale sur une matière complexe, et ce tant dans ses aspects généraux, que particuliers. Cette mission s'est avérée trop lourde pour les coordinateurs et coordinatrices internes et, si certains d'entre eux ont renoncé, les plus motivés ont formé un noyau dur et ont manifesté de la bonne volonté pour accomplir leur tâche collective.
- 2) La rotation des effectifs et les efforts pour mettre à niveau les nouveaux venus ralentit, d'une part, l'appropriation du savoir et du savoir-faire et, d'autre part, le travail collectif attendu du réseau.
- 3) Devant notamment œuvrer en faveur d'un changement de culture d'entreprise (politique dite "institutionnelle"), d'aucuns éprouvent des difficultés à discerner le GM, politique publique (externe) orientée vers des publics cibles identifiés grâce à une méthodologie rigoureuse, de l'égalité des chances, qui concerne les RH et qui est principalement du ressort du SPF BOSA. Les DG P&O ne sont pas suffisamment proactives pour faire percoler l'approche du GM dans les pratiques de leurs services. GM et égalité des chances sont pourtant les deux rails indissociables pour instaurer une égalité factuelle entre les femmes et les hommes.
- 4) La hiérarchie du SPP dans son ensemble manifeste un intérêt poli à cette politique publique.
- 5) Les moyens matériels et humains sont insuffisants pour faciliter le basculement escompté des mentalités et des politiques publiques.
- 6) Cette politique intégrée, horizontale et continue concerne et devrait impliquer chaque agent.e., mais réclame le "sponsoring" du sommet de la ligne hiérarchique (= le/la Président.e du Comité de direction) pour faire bouger les lignes et réussir.
- 7) Toute politique dite publique doit répondre à un certain nombre de conditions parmi lesquelles la rigueur d'approche scientifique et la consultation de la société civile par le biais des "corps intermédiaires", en l'occurrence des associations de femmes/féministes (intrinsèque pourtant à la démarche de la Déclaration de Pékin).
- 8) La dissolution de Belspo inscrite dans l'Accord de Gouvernement et l'autonomisation accrue des ESF annoncée ne crée pas un cadre stable porteur de certitude.
- 9) Des difficultés de communication interne et d'incompréhension du GM dans une importante DG de Belspo ont altéré les facultés du réseau pour se prononcer en toute connaissance de cause sur un des engagements du Gouvernement (recherche).
- 10) La récolte de données chiffrées (carrière scientifique au sein des ESF) et de renseignements concernant les nouveaux programmes de recherche a été laborieuse. Néanmoins, pour les programmes de recherche, les premiers chiffres montrent un déséquilibre des H/F dans les projets de recherche en certaines disciplines, à l'instar de ce qu'on constate d'ailleurs au niveau européen. Le réseau ne peut que constater l'avancée lente du GM dans les deux programmes Brain.2.0 et surtout FEDtWIN.

Quelles ont été les **solutions/changements** apportés pour **faire face** à ces éventuelles difficultés ?

- 1) Rédaction de notes et courriels à l'attention de l'ex-Président du Comité de direction, du Directeur de la Recherche évoquant les dysfonctionnements en communication interne et en transparence et préconisant une autre approche s'inscrivant dans une approche de gestion (instauration de processus, de concertation structurelle et ponctuelle).
- 2) Contacts avec l'IEFH formels et informels fructueux. L'Institut a toujours prêté une oreille bienveillante et son concours pour suggérer des pistes d'amélioration.
- 3) Contacts formels et informels positifs avec les Cabinets de la Secrétaire d'Etat (Politique scientifique et Egalité des Chances) au sein ou en dehors du Groupe Interdépartemental de Coordination GM.
- 4) Rencontres informelles avec des collègues du SPP mais aussi d'autres organismes publics (fédéraux et communautaires ; échange de bonnes pratiques).
- 5) Exploitation des connaissances (knowledge management) du coordinateur général acquises lors de sa première année de master interuniversitaire en études de genre ou par la

fréquentation du réseau universitaire en études de genre (Sophia), de l'Université des femmes, des Conseils des femmes (Conseil des femmes francophones de Belgique et Vrouwenraad).

- 6) Demande de conseils profitables auprès d'académiques en marge du master en études de genre du coordinateur général ou des rencontres diverses qu'il a eues lors de journées d'études, séminaires, conférences (envoi de présentations, recommandations de lecture, conférences, ateliers, ...).
- 7) Demande (non encore entendue) d'un renfort humain à temps partiel interne (aide logistique) ou externe (expertise ; changement en vue grâce à l'accord de l'ancienne directrice Budget & Contrôle de gestion).
- 8) Initialement pensées sur un rythme trimestriel, les réunions plénières ont été ramenées à une périodicité semestrielle. L'idée de recourir à des groupes/réunions de travail thématique s'est révélée décevante en termes quantitatifs et par ricochet, qualitatif.
- 9) Recours à la consultation électronique pour fixer les dates de réunion afin d'augmenter le taux de présence improductif.

Quelles sont vos **suggestions** pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités et le fonctionnement de votre administration lors de la prochaine législature ?

Certaines suggestions ne pourront venir que du macro niveau (comme par exemple le SPF BOSA – activités de GRH), d'autres pourront être prises dans ou indépendamment de l'adoption d'un plan intégré GM.

- 1) Renforcer le gender mainstreaming dans les contrats d'administration et plans d'administration avec pour ceux-ci une évaluation externe reposant sur des indicateurs qui soient certes SMART mais non cosmétiques.
- 2) Contractualiser cet objectif pour les ESF dont l'autonomie devrait être renforcée (suivant l'accord du gouvernement Michel).
- 3) Inscrire dans les profils de fonction du/de la président.e du Comité de direction (emploi vacant au SPP à la date de rédaction du présent rapport), des directeurs généraux et directrices générales, des cadres supérieurs, intermédiaires, chef.fe.s de service/cellule d'un incitant - critère/indicateur ayant un poids suffisant -, l'obligeant à être proactif en GM. Intégration dans le système d'évaluation du GM.
- 4) Exposer au Comité de direction les conclusions globales du rapport de fin de législature et insister sur le rôle central des administrations dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral (c'est l'IEFH qui s'en chargerait).
- 5) Adopter une convention d'engagement (entre le SPP/Ministre et les ESF/Directions générales) et d'une Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine des sciences et des technologies pour une communication publique sans stéréotype de sexe/genre.
- 6) Adopter une circulaire ministérielle pour enjoindre que les subsides facultatifs soient effectivement genrés.
- 7) Résolution par le SPF BOSA (Budget) de l'impossibilité d'appliquer le gender budgeting aux ESF (+/- 20% du budget total du SPP) en raison d'une nomenclature budgétaire différente de celle des SPF et SPP. Mesure suggérée à titre conservatoire au vu de l'autonomisation accrue promise aux ESF.
- 8) Renforcer momentanément le réseau par des techniciens pour exploiter les résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque, pour formaliser ensuite des objectifs et sous-objectifs auxquels seront adossés et catégorisés des indicateurs de suivi statistiques et/ou qualitatifs (non statistiques).
- 9) Réformer le fonctionnement du réseau et clarifier le rôle des coordinateur.trice.e internes (infra).
- 10) Installer un groupe de travail mixte GM et Recherche au sein de Belspo afin d'instaurer des processus de concertation structurelle pouvant déboucher sur la passation d'un accord de service.
- 11) Proposer rapidement un volet formation GM spécifique, et non clef sur porte, pour les gestionnaires des programmes de recherche. Ce programme comporterait 4 axes :

sensibilisation, prise de conscience, acquisition de connaissances, acquisition de compétences techniques (savoir-faire).

- 12) Mettre à disposition du personnel des programmes scientifiques une plateforme numérique GM similaire à celle du réseau mais en sélectionnant l'information GM pertinente et utile à cette catégorie de collaborateur.trice.s.
- 13) Réviser au niveau macro le "statut" des coordinateurs (général et internes in casu) afin de leur garantir l'autonomie telle qu'en bénéficieraient les auditeurs internes (liberté académique et "propriété" des rapports et conclusions) et des perspectives de carrière (gestion des carrières).
- 14) Rédiger un rapport annuel obligatoire "Genre" ou "Diversité", tant pour l'administration centrale que pour les ESF, avec un canevas général minimum à respecter.
- 15) Organiser au sein de Belspo, à côté des Midis de l'Égalité, un événement scientifique majeur annuel abordant le genre.
- 16) Créer un Conseil consultatif Genre et Sciences, à l'instar du Conseil institué auprès de la Coopération au développement créé par A.R, le Conseil consultatif Genre et Développement.
- 17) Etablir un diagnostic (par des externes) sur la stratégie de gestion des ressources humaines en recherche sur base de la European Charter for Researchers and Code of Conduct for the recruitment of researchers et de la Checklist OTM-R, comme prévu dans les procédures de la Commission européenne, permettant de dresser un état des lieux de la situation à un moment donné et de proposer des pistes d'amélioration.
- 18) Financer par un budget incitatif une partie du salaire des coordinateur.trice.e.s GM des ESF et/ou des études de terrain permettant un diagnostic institutionnel.
- 19) Améliorer la communication interne et externe de Belspo et des ESF susceptible d'instaurer une véritable politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, voire même une politique de diversité plus globale.
- 20) Participer comme observateur au Comité Femmes et Sciences de l'ARES (Communauté française) et contacter le FWO (Vlaamse Gemeenschap) sur la question du GM.
- 21) Instaurer la parité F-H au sein des comités d'achat d'œuvres d'art des musées et assimilés. Les artistes contemporains exposés ou nouvelles œuvres acquises devraient tendre également à cet objectif de parité (les œuvres créées par les femmes valent moins sur le marché de l'art parce qu'elles ne sont pas exposées dans des lieux muséaux reconnus).
- 22) Accompagner les musées et assimilés par des professionnels afin d'établir un diagnostic genre musée par musée et d'améliorer l'intégration du genre dans l'exposition temporaire/la collection permanente/la galerie de science au travers des textes, objets, manips éventuelles, audiovisuels (audioguides, vidéos, ...).
- 23) Ce point appliqué aux musées de sciences serait une contribution de la Politique scientifique pour encourager les adolescent.e.s, et particulièrement les filles, à choisir des métiers et filières scientifiques (STEM) et, à terme, de pallier le manque de femmes au potentiel d'innovation (en dehors de l'approche citoyenne).
- 24) Commander à l'Observatoire des Publics une enquête ciblée sur la dimension de genre dans les musées et assimilés (à côté de nos enquêtes structurelles déjà faites).
- 25) Mener une réflexion à propos du référentiel et des requis (module de formation) que les guides-conférenciers indépendants devraient avoir pour opérer une médiation exempte de stéréotypes et clichés de genre, médiation qui visibiliserait aussi la femme ou expliquerait a contrario au passage son absence. L'attestation de présence pourrait être une modalité réfragable de l'acquisition des connaissances utiles.
- 26) Lancer l'appel à projet envisagé pour le 25e anniversaire de la Déclaration de Pékin (en septembre 2020). Celui-ci devrait pouvoir fédérer les énergies des musées fédéraux et assimilés pour monter un événement intégrateur du GM à vocation éducative pérenne.
- 27) Il serait néanmoins opportun que les coordinateurs et coordinatrices internes disposent d'une meilleure reconnaissance institutionnelle, notamment par l'insertion d'un addendum GM à leur description de fonction de base.
- 28) Perséverer dans le changement de la culture d'entreprise de Belspo et des ESF par l'intégration du concept de GM dans leurs pratiques internes.
- 29) Instaurer un audit externe d'implémentation du GM débouchant sur une certification.
- 30) Solliciter davantage l'IEFH pour la réalisation d'avis thématiques.

Avez-vous eu des **contacts bilatéraux** satisfaisants avec le/la coordinateur-trice politique concerné-e ?

Oui, comment se sont déroulés ces contacts ?

Non, quelles améliorations proposez-vous ?

Les relations avec les attaché.é.s des Cabinets Egalité des Chances et Politique scientifique des Secrétaires d'Etat successives ont été constructives et harmonieuses. Le respect et l'écoute mutuels étaient au rendez-vous, quand bien même le temps et les moyens ont-ils manqué pour engranger de meilleurs résultats. Les deux parties en tous les cas étaient mues par le souci de faire progresser concrètement l'égalité entre les sexes, et singulièrement la cause des femmes encore trop souvent assignées à un rôle et à une place inférieure dans la société. Cette volonté d'œuvrer conjointement en faveur d'une transformation des rapports sociaux reste à poursuivre dans bien des champs de l'action publique, et donc aussi au sein du SPP Politique scientifique. L'adoption obligatoire de mesures opérationnelles devrait être impulsées par les décideurs politiques (tableaux de bords, indicateurs, critères,...).

Partie IV. Conclusions et recommandations

1. Le soutien et l'accompagnement de l'Institut, analyse et recommandations

Pour rappel, l'article 7 de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 charge l'Institut d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques menées au niveau fédéral.

Pour mieux évaluer son travail et mieux comprendre l'expérience des coordinateurs-trices gender mainstreaming, l'Institut a établi un questionnaire anonyme en ligne composé de 18 questions portant d'une part sur le travail de l'Institut : soutien direct (contacts bilatéraux), formations organisées, instruments établis, réunions du GIC, financement d'avis d'experts externes, communication, rapportage périodique ; et, d'autre part, sur le rôle de coordinateur-trice : clarté du rôle de coordinateur-trice, place occupée par les coordinateurs-trices au sein de leur organisation, temps disponible pour exercer leur rôle/fonction, soutien/reconnaissance de la part de la hiérarchie, collaboration avec les collègues concernés par la mise en œuvre du gender mainstreaming, collaboration avec le/les homologues, résultats obtenus.

Au total, 21 coordinateurs-trices ont complété le questionnaire mis en ligne.

1.1. Les formations

Une difficulté structurelle de la mise en œuvre du gender mainstreaming concerne sa bonne compréhension par les personnes chargées d'intégrer la dimension de genre dans les politiques et les activités qu'ils mènent. Pour renforcer la compréhension de l'approche, l'Institut a organisé toute une série de formations au cours de la législature. Des formulaires d'évaluation ont été systématiquement distribués après chaque formation donnée. Ces évaluations s'ajoutent donc aux réponses aux questions relatives aux formations qui étaient posées dans le questionnaire en ligne.

Les évaluations issues des formulaires sont positives. La principale caractéristique de ces évaluations est que certaines personnes disent avoir surtout appris sur le plan théorique (notions de genre, de sexe, égalité hommes-femmes, gender mainstreaming), alors que d'autres ont plutôt apprécié les aspects les plus concrets des formations (exemples et exercices). Dans le cadre des réponses au questionnaire en ligne, les coordinateurs-trices soulignent surtout l'apport en matière d'explication de ce qu'est le gender mainstreaming, de sensibilisation et d'utilisation des instruments existants. Les formations semblent en revanche avoir eu moins de valeur ajoutée s'agissant de la mise en œuvre concrète des engagements politiques et des dispositions de la loi (statistiques ventilées par sexe, AIR, marchés publics,...). Les coordinateurs-trices souhaitent que les formations continuent d'être organisées (notamment en raison de la rotation du personnel) et semblent considérer les formations thématiques comme étant les plus utiles (gender budgeting, intégration de la dimension de genre dans la communication, les marchés publics, les subsides).

- **Comme le prévoit l'arrêté royal du 26 janvier 2010, les membres du GIC doivent être formés en début de législature. L'Institut continuera aussi à proposer des formations au sein des cellules stratégiques et des administrations qui le demandent, ainsi qu'à organiser des formations thématiques.**

- **L'Institut veillera à organiser des formations répondant aux besoins des personnes concernées en mettant l'accent sur l'équilibre entre l'approche théorique et les exemples/exercices pratiques.**
- **Les coordinateurs-trices politiques et administratifs-tives devraient veiller à ce que les personnes les plus concernées par la mise en œuvre du gender mainstreaming et des engagements du plan fédéral suivent ces formations.**

1.2. Les contacts bilatéraux

Les contacts bilatéraux entre l'Institut et les coordinateurs-trices sont globalement très appréciés. Les répondants soulignent la disponibilité et le caractère concret des réponses et du soutien apporté par l'Institut. Au cours de la législature, l'Institut a constaté à plusieurs reprises que les réunions de travail qu'il avait avec les personnes directement impliquées dans l'établissement des politiques (membres des cellules stratégiques et membres des administrations) donnaient régulièrement lieu à des avancées significatives et à une meilleure compréhension de ce qui est réellement attendu dans le cadre du gender mainstreaming.

- **Les coordinateurs-trices politiques et administratifs-tives devraient veiller à organiser des réunions bilatérales régulières entre l'Institut et les personnes chargées de la mise en œuvre des engagements du plan au sein des cellules stratégiques et des administrations.**
- **Ce type de réunions fera l'objet d'un indicateur dans le cadre des différents rapports de suivi.**

1.3. Les manuels

Les manuels établis par l'Institut pour accompagner et faciliter la mise en œuvre des dispositions les plus techniques de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 (gender budgeting, intégration de la dimension de genre dans les subsides ou les marchés publics) constituent un autre moyen indispensable à la sensibilisation, la formation et la mise en œuvre du gender mainstreaming. Ils sont d'ailleurs à la base des formations thématiques évoquées ci-dessus. Ils permettent de clarifier les notions qui sous-tendent la stratégie d'intégration de la dimension de genre, d'expliquer en quoi consiste cette approche et de décrire les procédures à suivre pour la mettre en œuvre. Des manuels existent maintenant pour toutes les dispositions de la loi. Ils sont accessibles à tous sur le site de l'Institut. Les principales difficultés concernent la diffusion des manuels auprès des bonnes personnes et leur utilisation quotidienne par les gestionnaires de dossiers.

- **L'Institut continuera à promouvoir et utiliser les manuels pratiques (gender budgeting, intégration de la dimension de genre dans les subsides ou les marchés publics) en les adaptant si nécessaire.**
- **Les coordinateurs-trices politiques et administratifs-tives devraient veiller à la diffusion et à l'utilisation des manuels auprès des personnes concernées.**

1.4. Les avis thématiques

En début de législature et vu le caractère transversal du gender mainstreaming et donc les nombreux domaines concernés, l'Institut a proposé de financer sur demande la réalisation d'avis thématiques liés aux engagements du plan fédéral par des experts externes. Seules deux demandes d'avis ont été formulées. L'avis concernant l'engagement du Ministre de la Justice relatif à la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral a très bien été intégré au processus de décision et a contribué à une réelle intégration de la dimension de genre dans cette réforme (voir encadré plus loin). Ces avis sont particulièrement utiles dans le cadre des réformes qui concernent des domaines techniques où l'expertise de l'Institut est limitée.

- **En fonction de ses moyens budgétaires, l'Institut continuera de proposer le financement d'avis d'experts externes liés aux engagements pris en matière d'intégration de la dimension de genre par les membres du gouvernement. Il incitera les responsables politiques à recourir plus régulièrement à ce type de soutien lors de la prochaine législature.**
- **Les coordinateurs-trices politiques et administratifs-tives devraient veiller à la prise en compte de ces avis dans le cadre de la mise en œuvre des politiques mentionnées dans le plan.**

1.5. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Les réponses apportées au 'volet genre' de l'AIR montrent très souvent la difficulté de certains interlocuteurs politiques et administratifs à comprendre qu'une mesure qui s'applique de la même manière aux femmes et aux hommes peut avoir un impact différent sur les femmes ou sur les hommes et donc poser problème en termes d'égalité hommes-femmes. Dans ces cas, les réponses les plus fréquentes sont que le projet de mesure « *ne fait pas de distinction entre hommes et femmes* », c'est-à-dire ne discrimine pas directement les femmes ou les hommes, sans chercher à évaluer les choses sur base de la situation concrète des femmes ou des hommes. En règle générale, l'AIR est rempli de manière très superficielle, en toute fin de processus et est considérée comme une simple contrainte formelle. Pour rappel, le 'volet genre' de l'AIR qui concerne les réglementations adoptées par le gouvernement, est le principal instrument prévu par la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 pour intégrer la dimension de genre dans les politiques.

Pour que l'AIR soit mieux réalisée et qu'elle soit utile à la prise de décision politique, il faut qu'elle soit beaucoup mieux intégrée aux processus politiques et administratifs menant à l'adoption de nouvelles réglementations par le gouvernement et éviter que dans de nombreux cas, la réalisation des AIR soit laissée à des juristes isolés en fin de processus.

- **En collaboration avec les autres administrations impliquées dans l'AIR, un important travail de sensibilisation et de formation des auteurs de réglementation devrait être mené.**
- **Les coordinateurs-trices politiques et administratifs-tives devraient agir afin que les responsables politiques et administratifs accordent beaucoup plus d'importance à la réalisation de l'AIR.**

- **Les responsables politiques et administratifs devraient définir des procédures de travail claires afin que les AIR soient réellement intégrées au processus de décision menant à l'adoption des projets de réglementation.**
- **L'Institut réfléchira à l'amélioration du volet 'Égalité des femmes et des hommes' de l'AIR, ainsi qu'à celle du manuel de soutien.**

1.6. Le groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Le GIC a la particularité d'être à la fois composé de représentants administratifs et de représentants politiques. Il constitue notamment un lieu d'échange de bonnes pratiques destiné à stimuler le développement du gender mainstreaming.

Au cours de la législature, l'Institut a organisé neuf réunions du GIC. Ces réunions avaient plusieurs objectifs : établir le plan fédéral, expliquer aux coordinateurs-trices ce qui est attendu d'eux, les soutenir, diffuser des informations, présenter les outils disponibles, donner des explications, échanger les expériences, mettre en évidence les bonnes pratiques, établir les rapports de suivi,... La majorité de ces objectifs ont été atteints. Plusieurs représentants-trices administratifs-ives et politiques sont ainsi venus présenter les progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre du plan et des différentes dispositions de la loi du 12 janvier 2007. Cependant, l'Institut et la cellule stratégique en charge de l'Égalité des chances n'ont pas complètement réussi à assurer la permanence des interactions et la participation active des membres au sein du groupe.

Lors de la prochaine législature, avec l'aide des coordinateurs-trices, l'Institut et la cellule stratégique en charge de l'Égalité des chances devraient renforcer l'interaction lors des réunions et en dehors du groupe interdépartemental de coordination (GIC). Des groupes de travail thématiques (statistiques ventilées par sexe, gender budgeting,...) pourraient être établis afin d'avancer sur certains points (développement d'indicateurs de genre, gender budgeting, AIR,...)

1.7. Les rapports

Au total, sur l'ensemble de la législature, le GIC a établi deux rapports au Parlement et quatre rapports de suivi au Conseil des ministres. Malgré la qualité très variable des fiches qui les composent, les rapports d'information sont un moyen important pour maintenir l'attention portée au gender mainstreaming à un niveau suffisant, en amenant les acteurs politiques et administratifs à régulièrement mettre en évidence ce qui est fait pour mettre en œuvre les engagements politiques et les dispositions législatives. À côté d'une partie relative aux actions de soutien et d'accompagnement menées par l'Institut, les rapports sont constitués de fiches établies par l'Institut et remplies par les cellules stratégiques et/ou les administrations. Les questions ouvertes portent principalement sur les actions menées et les résultats obtenus concernant les engagements politiques et les dispositions législatives (administrations).

Malgré la qualité très variable des fiches contenues dans les rapports, le système de rapportage (rapport de suivi au Conseil des ministres, rapport au Parlement) a montré son utilité. Il devrait

être maintenu lors de la prochaine législature, en étant si nécessaire adapté en concertation avec les acteurs concernés.

2. La mise en œuvre de la Loi gender mainstreaming par les SPF, SPP et le Ministère de la Défense

Comme lors de la précédente législature, des coordinateurs-trices gender mainstreaming ont été désigné-e-s dans tous les SPF et SPP ainsi qu'au sein du Ministère de la Défense. Comme leur nom l'indique, les coordinateurs-trices gender mainstreaming sont les personnes chargées de coordonner la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein des administrations. Leur rôle est essentiel puisque ce sont eux qui, avec le soutien de l'Institut et sous la responsabilité du fonctionnaire dirigeant, doivent faire en sorte que le fonctionnement de leur organisation évolue afin que la dimension de genre soit progressivement intégrée dans leurs activités. Les coordinateurs-trices administratifs-tives doivent agir afin que leur administration applique les différentes dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 (statistiques sexuées, AIR, contrats d'administration, intégration de la dimension de genre dans les marchés publics, subsides,...).

L'enquête en ligne démontre que globalement, à l'exception de certaines personnes entrées récemment en fonction, les coordinateurs-trices ont maintenant une idée claire de leur rôle, même s'ils éprouvent souvent des difficultés à faire évoluer les choses.

La place qu'ils occupent au sein de leur organisation n'est parfois pas idéale. Les coordinateurs-trices doivent avoir une position leur permettant d'avoir une bonne vision et une bonne compréhension des activités menées au sein de leur organisation. Au sein du SPF Finances et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale notamment, cette fonction relève directement des compétences du/de la Président-e du Comité de Direction mais cela n'est pas toujours le cas. Compte tenu de la place qu'ils occupent, certain-e-s coordinateurs-trices n'ont en effet qu'une idée réduite des politiques et des activités menées par leur cellule stratégique ou leur administration. Ils/elles éprouvent donc des difficultés à contacter les bonnes personnes et à prendre part aux processus de travail et de décision. Au cours de la législature, l'Institut a aussi parfois constaté que les contacts entre coordinateurs-trices politiques et administratifs se limitaient à l'établissement des rapports de suivi.

La place occupée n'est pas le seul facteur qui influence le travail des coordinateurs. Le manque de considération pour la fonction de coordinateur-trice de la part de la hiérarchie pose problème. Bien que, dans 14 administrations, les missions relatives au gender mainstreaming soient mentionnées dans la description de fonction ou les objectifs des coordinateurs-trices gender mainstreaming, le temps disponible pour exercer la fonction reste parfois très réduit et la fonction considérée comme très secondaire par la hiérarchie. Comme le gender mainstreaming implique le développement d'un nouveau type de réflexion fondé sur les différences de situation entre hommes et femmes et son intégration dans l'organisation du travail, son implémentation exige un soutien fort de la part des responsables politiques et administratifs.

- **Les administrations devraient désigner des coordinateurs-trices gender mainstreaming qui :**
 - **ont une vision claire des tâches principales et de la politique de leur administration, ou qui ont l'opportunité de développer cette vision ;**
 - **peuvent établir les contacts nécessaires avec, et être entendu-e-s par, les personnes qui élaborent et exécutent les tâches principales et la politique au sein de leur administration ;**
 - **disposent de suffisamment de temps pour exécuter leur tâche de coordination et veiller à la mise en œuvre des différentes obligations légales en matière de gender mainstreaming au sein de leur administration ;**
 - **sont en contact étroit avec le/la Président-e du Comité de Direction et bénéficient d'un soutien suffisant de la part de la hiérarchie.**
- **Les administrations devraient veiller à ce que les tâches du/de la coordinateur-trice gender mainstreaming soient mentionnées dans sa description de fonction et ses objectifs de prestation, et ce d'une manière qui reflète la charge de travail réelle et l'investissement nécessaire en matière de temps.**
- **Les coordinateurs-trices administratifs-ives devraient entretenir suffisamment de contacts avec les coordinateurs-trices politiques chargé-e-s des mêmes compétences afin de déboucher sur une mise en œuvre concrète du gender mainstreaming.**

L'intégration de la dimension de genre a été reprise dans davantage de contrats d'administration ou d'instruments de planification stratégique (15 administrations) que lors de la législature précédente. Cette augmentation est en partie due à l'intervention de l'Institut, qui a demandé que cet élément soit repris dans le modèle qui mentionne les points d'attention transversaux devant apparaître dans tous les contrats. Toutefois, certaines administrations vont plus loin que la mention standard. Par exemple, le contrat d'administration du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale mentionne leur engagement à faire du gender mainstreaming dans les différentes phases de la mise en œuvre des politiques, mais il fait également spécifiquement référence au genre dans plusieurs objectifs politiques concrets (évolution salariale, compte-carrière et compte-épargne-temps, marché du travail inclusif). Dans le cadre des contrats d'administration, le gender mainstreaming est encore dans certains cas confondu avec la politique de diversité (représentation des femmes et des hommes au sein de l'administration) ou se limite à un engagement global auquel ne sont associées aucune action concrète ni aucun indicateur.

- **Les administrations et les membres compétents du gouvernement devraient mieux et de manière permanente intégrer la dimension de genre dans les contrats d'administration actuels et futurs, en accordant une attention particulière à la distinction entre gender mainstreaming et politique interne de diversité. Pour ce faire, les administrations peuvent se baser sur les recommandations que l'Institut a envoyées en mars 2018 en vue de l'élaboration des nouveaux contrats d'administration.**
- **Les administrations et les membres compétents du gouvernement devraient indiquer plus concrètement dans les contrats d'administration la façon dont l'administration en question mettra en œuvre les dispositions de la Loi Gender mainstreaming, ainsi que la façon dont cette mise en œuvre sera contrôlée.**
- **Dans l'évaluation méthodologique des contrats d'administration et les propositions d'améliorations formulées à ce propos, le SPF Stratégie et Appui devrait accorder de**

l'attention à l'obligation légale visant à intégrer la dimension de genre dans les contrats d'administration. L'Institut peut apporter son aide au SPF dans ce cadre.

- **Selon l'article 8 de l'A.R. du 26 janvier 2010 et l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans le contrat d'administration, la mise en œuvre correcte de la Loi Gender mainstreaming fait partie des responsabilités des Président-e-s des Comités de Direction et du chef de la Défense. Ce point devrait par conséquent être repris dans leur description de fonction et dans leurs évaluations.**
- **Conformément à l'article 8 de l'A.R. du 26 janvier 2010 et afin de mettre correctement en œuvre un contrat d'administration dans lequel la dimension de genre a été intégrée, les Président-e-s des Comités de Direction devraient également s'assurer que l'ensemble de la ligne hiérarchique de l'administration applique les dispositions de la Loi Gender mainstreaming. Cet aspect devrait idéalement être lui aussi repris dans la description de fonction et les évaluations.**

Quatorze administrations mentionnent qu'une grande partie des statistiques recueillies au niveau des individus sont ventilées par sexe, ou que des actions ont été entreprises afin d'améliorer cette ventilation. Le SPF Mobilité a par exemple formulé des propositions visant à intégrer cette ventilation dans l'enquête relative aux trajets entre domicile et lieu de travail. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a effectué une analyse interne de la ventilation par sexe et formulé des propositions d'amélioration pour les cas où il n'y a pas encore de ventilation. Le SPP Intégration sociale a publié un focus statistique exclusivement consacré à la thématique du genre dans l'intégration sociale. Le SPP Politique scientifique a croisé différentes bases de données afin de remédier à l'absence de statistiques ventilées par sexe dans plusieurs programmes de recherche en cours.

Malgré les progrès réalisés, certaines statistiques collectées au niveau des individus ne sont toujours pas systématiquement ventilées par sexe. En outre, lorsqu'elles existent, les ventilations par sexe ne sont pas toujours diffusées ou utilisées, et les informations disponibles à propos des différences de situation entre les femmes et les hommes ne sont pas utilisées dans l'élaboration des politiques.

- **Les administrations devraient continuer à mettre l'accent sur la ventilation par sexe des statistiques, vu qu'il s'agit de l'un des principaux outils du gender mainstreaming.**
- **Il faudrait également améliorer la mise à disposition des données ventilées par sexe afin que toutes les parties prenantes puissent plus facilement identifier les différences entre les femmes et les hommes dans un domaine politique précis.**
- **Idéalement, les administrations devraient produire et mettre régulièrement à jour un document de synthèse présentant les principales différences entre les femmes et les hommes dans leur domaine politique.**

Le SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale et le SPF Justice ont diffusé des informations relatives au volet 3 (Égalité des femmes et des hommes) de l'AIR, lors de sessions organisées au sein de leur réseau, par le biais de l'intranet, de formations ou encore en intégrant ces informations dans leurs directives internes.

En ce qui concerne le thème 3 de l'AIR, on constate d'abord un manque d'utilisation de statistiques sexuées, et ce même quand elles existent et sont disponibles. On constate également que la logique des questions posées est très rarement respectée et que les auteurs se contentent le plus souvent de dire que le projet de réglementation ne fait pas de distinction, ou ne traite pas différemment les

hommes et les femmes, sans chercher à connaître la situation des femmes et des hommes dans le domaine concerné, ni à évaluer l'impact du projet de réglementation sur cette situation. Cette approche juridique de l'évaluation d'impact reflète le fait que la réalisation de l'AIR est souvent confiée en fin de processus aux juristes chargés de rédiger les textes qui traduisent la volonté politique.

Sur base de la catégorisation établie par l'Institut dans le cadre du rapport 2016 du CAI et vu que la réalisation du « volet genre » n'était pas pertinente dans près de 40% des cas, on pourrait établir une procédure qui permettrait sur demande d'être dispensé de la réalisation du volet genre de l'AIR et de se concentrer sur l'analyse des projets de réglementation qui présentent une dimension de genre significative.

- **Les administrations devraient informer et sensibiliser les personnes impliquées dans l'élaboration ou le soutien de projets législatifs ou réglementaires à propos des obligations relatives au volet 3 de l'AIR.**
- **Dès que les administrations débutent un projet législatif ou réglementaire ou qu'elles sont invitées à y contribuer (étude préparatoire, note informative, élaboration d'une proposition,...), elles devraient compléter le volet 3 de l'AIR et le tenir à jour durant tout le processus. Cela permettrait de tenir compte aussi tôt que possible des éventuelles différences entre les femmes et les hommes et d'éviter de devoir rapidement compléter une AIR à la fin du processus.**
- **Afin de garantir la qualité du contenu des AIR, leur réalisation devrait impliquer les services d'études et les services statistiques.**

Le SPF Stratégie et Appui a veillé à ce que les directives en matière de gender budgeting soient reprises dans la circulaire annuelle relative à l'élaboration du budget de l'État fédéral. L'évaluation de l'application du gender budgeting sur le budget 2017 a montré que 8 des administrations analysées disposaient d'allocations de base qui n'avaient pas été catégorisées selon la méthode présentée dans la circulaire gender budgeting. Neuf administrations disposaient d'allocations de base qui concernaient des dossiers présentant une dimension de genre (catégorie 3) et cinq administrations d'allocations de base qui concernaient des dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes (catégorie 2). Cinq administrations ne disposaient, selon leur catégorisation, ni de dossiers présentant une dimension de genre, ni de dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le SPP Politique scientifique ont informé leurs services Budget et Contrôle de la Gestion à propos des obligations en matière de gender budgeting et le SPP Intégration sociale envoie chaque année aux gestionnaires de crédits des explications concernant l'application correcte du gender budgeting. Les représentants de dix administrations ont participé à la « Formation gender budgeting » organisée par l'Institut en mars 2018.

Malgré une légère amélioration, plusieurs allocations ont encore été mal catégorisées, ou n'ont pas été catégorisées du tout. L'ajout de notes de genre et de commentaires genre est également perfectible.

- **Les administrations devraient continuer à informer et à sensibiliser les services Budget et Contrôle de la Gestion, les gestionnaires de crédits et les autres personnes impliquées à**

propos des obligations en matière de gender budgeting. Le manuel développé par l'Institut à ce sujet peut servir d'outil.

- **Les administrations devraient entreprendre des démarches concrètes en vue d'encourager l'application correcte du gender budgeting. L'évaluation effectuée tous les deux ans par l'Institut peut servir de point de départ.**
- **Le SPF Stratégie et Appui devrait poursuivre le soutien en vue de la mise en œuvre du gender budgeting et examiner la façon de renforcer ce soutien.**

Les représentant-e-s de dix administrations ont participé à la « Formation genre et marchés publics » organisée par l'Institut en octobre 2018. En outre, le SPF Finances, le SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale et le SPP Politique scientifique ont entrepris des actions visant à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics. Ces actions ont consisté à poursuivre la sensibilisation du personnel ou à diffuser des directives ou du matériel de soutien.

Les représentant-e-s de six administrations ont participé à la « Formation genre et subsides » organisée par l'Institut en octobre 2017. Le SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont entrepris des actions supplémentaires en vue de sensibiliser le personnel à propos de l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides. Le SPP Politique scientifique a identifié tous les subsides facultatifs dans le but d'approfondir l'analyse de leur dimension de genre éventuelle.

Il existe quelques exemples de marchés publics et de subsides dans lesquels la dimension de genre a été intégrée, mais nous sommes encore loin d'une intégration structurelle. De nombreux cahiers des charges et appels pour des subsides paraissent encore sans accorder la moindre attention aux différences entre la situation des femmes et des hommes alors que cela pourrait être pertinent.

Les administrations devraient analyser de façon plus approfondie si elles disposent de marchés publics et/ou de subsides dans lesquels il faudrait intégrer la dimension de genre, et ensuite entreprendre des démarches concrètes pour parvenir à cette intégration. Les checklists et les manuels élaborés par l'Institut peuvent utilement servir dans ce cadre.

Dix administrations disposent d'une structure de coordination interne qui regroupe des représentant-e-s issu-e-s de différents services de l'administration afin d'encourager la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming. Neuf administrations disposent d'un plan d'action gender mainstreaming qui présente les actions que l'administration entreprendra en vue d'intégrer la dimension de genre dans ses activités. Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement a évalué la mise en œuvre de son premier plan d'action et élaboré, sur base de cette évaluation, un nouveau plan d'action pour la période 2017-2019.

Il est toujours difficile d'impliquer les bonnes personnes dans la mise en œuvre du gender mainstreaming et de mener des actions concrètes afin d'intégrer la dimension de genre de manière structurelle, même dans certaines administrations disposant de structures de coordination internes et de plans d'action.

- **Les administrations devraient créer une structure de coordination interne gender mainstreaming. Cette structure devrait recevoir un mandat clair et bénéficier du soutien nécessaire de la part de la hiérarchie.**
- **Les administrations devraient élaborer un plan d'action interne gender mainstreaming. Ce plan d'action devrait contenir des objectifs clairs et concrets qui feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation, et il devrait bénéficier du soutien nécessaire de la part de la hiérarchie.**

Enfin, treize administrations ont organisé des actions de sensibilisation par rapport au gender mainstreaming. Outre les formations gender mainstreaming, élaborées, organisées et financées par l'Institut, les services publics concernés ont notamment mené des débats, tenu des séances d'information à l'attention des chef-fe-s de service, tenu des stands d'information et publié des informations sur leur intranet. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé une stratégie pluriannuelle en matière de communication interne à propos du gender mainstreaming, en collaboration avec le réseau interne gender mainstreaming du SPF. Sur cette base, des activités spécifiques en matière de communication et adaptées aux activités des différents départements ont été planifiées.

Le concept de gender mainstreaming commence à être mieux connu au sein des administrations. Cependant, toutes les personnes impliquées dans l'élaboration des politiques ne sont pas encore au courant de l'existence du gender mainstreaming. Les personnes qui ont déjà entendu parler de ce concept ne comprennent souvent pas encore ce dont il s'agit ou confondent le gender mainstreaming avec la politique interne de diversité ou des actions spécifiques autour de l'égalité des femmes et des hommes, de sorte qu'elles ne comprennent pas qu'elles sont censées intégrer la dimension de genre dans leur propre travail quotidien.

- **Les administrations devraient continuer à mettre l'accent sur la sensibilisation et l'information de tous les membres du personnel impliqués dans l'élaboration des politiques à propos du gender mainstreaming.**
- **Les administrations devraient prévoir une stratégie d'information et de communication adaptée pour l'ensemble ou certains des départements ou services prioritaires, comme par exemple le service d'étude, le service responsable des statistiques et le service chargé d'élaborer la réglementation et la législation.**

3. La mise en œuvre des engagements politiques du Plan fédéral gender mainstreaming. Synthèse, analyse et recommandations

*Une politique mesure, action, etc. **intègre la dimension de genre** quand elle a été établie en tenant compte des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes et qu'elle contribue à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes.*

3.1. Synthèse

Le gender mainstreaming est une approche qui vise à ce que les personnes qui définissent le contenu des politiques publiques réfléchissent préalablement à l'impact que peuvent avoir ces politiques sur la situation respective des femmes et des hommes. Si des engagements politiques peuvent renforcer et accélérer la mise en œuvre de cette approche, ils ne constituent évidemment pas une garantie de succès. Des progrès ont cependant eu lieu en matière d'intégration de la dimension de genre dans un certain nombre de politiques fédérales.

- La réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral constitue le premier exemple abouti d'intégration de la dimension de genre dans une politique fédérale (voir encadré ci-dessous).
- Plusieurs actions ont été menées en matière de prévention des risques psycho-sociaux, comme l'organisation de journées d'étude et de sensibilisation, l'intégration de la dimension de genre dans les recherches menées, la ventilation par sexe et l'analyse des données belges sur les conditions de travail.
- L'Unité Radicalisme du SPF Intérieur a renforcé l'expertise et attiré l'attention des acteurs de terrain sur le thème « genre et radicalisation ». Toujours au niveau du département de l'Intérieur, la dimension de genre a été prise en compte dans le cadre des différents volets de la campagne nationale de soutien au recrutement de pompiers volontaires et les données mentionnées dans les rapports d'intervention des pompiers seront bientôt ventilées par sexe.
- La politique belge de Coopération au développement, accorde traditionnellement une attention soutenue à la dimension de genre dans les programmes menés, les appels à projets lancés ou dans les interventions politiques au niveau bi et multilatéral.
- Depuis un certain temps déjà, le « Cultural Awareness Briefing » destiné à préparer les missions militaires belges traite de l'aspect genre et des Gender Focal Points conseillent les commandants des détachements déployés et veillent à l'intégration pratique du genre dans les activités quotidiennes (fouilles, patrouilles, checkpoints).
- Des mesures (dimension de genre dans les fiches pays de Fedasil, formations pour mieux détecter et protéger les victimes de traite au sein des structures d'accueil, formations pour identifier et gérer les victimes de violences sexuelles et sexistes,...) et des projets (conventions avec des ONG pour l'accueil et la prise en charge de personnes vulnérables) ont également été menés par FEDASIL afin de prendre en compte la dimension de genre, ainsi que la vulnérabilité et la sécurité des femmes dans le cadre de la politique d'accueil des migrants.
- Certains éléments de la réforme du droit du travail menée par le Ministre de l'Emploi (horaires flottants, télétravail, compte carrière) ou certaines mesures prises au niveau de la Fonction publique, comme par exemple l'introduction d'un régime à 9/10ème, la possibilité de prendre le congé parental non-rémunéré à 1/2 ou 4/5ème temps, ou encore la possibilité de mini-interruption de carrière (2 semaines) pour les stagiaires parents de jeunes enfants hospitalisés, permettent d'améliorer la conciliation vie privée-vie professionnelle, de mieux répartir les tâches entre hommes et femmes et donc de contribuer au renforcement de l'égalité des femmes et des hommes.
- Dans le cadre de la politique pénitentiaire, des activités mixtes ont été développées aux seins des prisons qui comprennent des sections hommes et des sections femmes, qu'un régime de détention ouvert est désormais disponible pour les détenues à Hoogstraten et que suite au

- constat de l'inégalité d'accès des femmes et des hommes internés aux soins, des sections destinées aux femmes internées présentant un profil de risque élevé ont été ouvertes.
- Les Musées royaux d'Art et d'Histoire ont mené une action visant à mettre en évidence le rôle historique des femmes et plus largement à mieux intégrer la dimension de genre dans les collections.
 - La mise en œuvre de suivis plus individualisés en matière d'intégration sociale (Projet Individualisé d'Intégration Sociale) ou de gestion des centres d'accueil pour migrants (Match-It, Simplification administrative) permettent de mieux identifier et de mieux prendre en compte les différences de situations qui existent entre hommes et femmes dans les domaines concernés.
 - L'Institut a financé une étude visant à mieux cerner les différences de situation entre hommes et femmes en matière d'accès et d'utilisation des technologies numériques et digitales. Cette étude et les recommandations qui en découlent ont permis de mettre en évidence la dimension de genre dans l'accès au numérique et dans les emplois liés au numérique.
 - Des avancées ont aussi eu lieu au niveau de la ventilation par sexe des statistiques qui sont un instrument indispensable à l'identification des différences de situations entre hommes et femmes et donc à la mise en œuvre du gender mainstreaming. Les initiatives prises en matière de production et d'utilisation de statistiques sexuées en matière économique, dans le cadre des rapports d'intervention des pompiers, de la participation des femmes et des hommes au numérique, des dispenses de cotisations sociales, des visites au sein des Etablissements scientifiques fédéraux ou des personnes handicapées soutiennent clairement la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral. La Police fédérale a de son côté l'objectif affirmé de ventiler par sexe les données relatives aux victimes contenues dans la Banque de données Nationale Générale (BNG) et la SNCB travaillera à la ventilation par sexe de ses statistiques relatives aux voyageurs dans le cadre de son plan d'action gender mainstreaming.
 - On peut aussi souligner les initiatives prises par la Chancellerie (screening de la communication fédérale sous l'angle du genre) et le SPF Economie pour intégrer la dimension de genre dans la communication vers les citoyens.
 - Des mesures organisationnelles contribuent à l'installation et à la diffusion du gender mainstreaming au niveau fédéral. L'Institut a ainsi officiellement intégré le 'réseau de fonctionnaires fédéraux pauvreté', afin de stimuler la prise en compte structurelle de la dimension de genre dans les mesures de lutte contre la pauvreté. La dimension de genre est désormais reprise dans les critères de financement des Chambres de Commerce belges et des Business Clubs en Belgique et à l'étranger (Commerce extérieur).

L'intégration de la dimension de genre dans la réforme du droit patrimonial des couples et du droit successoral

Au cours de cette législature, l'engagement pris par le Ministre de la Justice dans le cadre du plan fédéral gender mainstreaming d'intégrer la dimension de genre dans la réforme du droit patrimonial des couples et du droit successoral est un bel exemple de mise en œuvre du gender mainstreaming, tant au niveau du processus de travail, qu'au niveau du contenu des réformes qui avaient pour principaux objectifs de moderniser, d'assouplir et d'adapter les règles aux nouvelles situations familiales.

Suite à la proposition de l'Institut de financer la réalisation d'avis thématiques destinés à soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les engagements du plan, la réalisation d'un avis relatif à l'intégration de la dimension de genre dans la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral a été discutée entre les personnes responsables du dossier au niveau de l'administration et de la cellule stratégique du Ministre. Le domaine de recherche et l'identité de l'expert ont été précisés. L'Institut a alors établi une convention avec le professeur Dimitri Mortelmans de l'Université d'Anvers. Son avis, intitulé « *Conséquences financières de ruptures de relations avec une comparaison entre mariages et cohabitations, dans une perspective de genre* » qui a été transmis aux parties concernées à la fin du mois de décembre 2015 recommandait notamment de tenir compte de la modification du paysage relationnel (accroissement du nombre de cohabitants non-mariés), de tenir compte de l'inégalité de genre dans tous les types de couple, d'analyser la réforme au regard de l'augmentation des coparentalités et de la participation au marché du travail des membres du ménage, de tenir compte de la prise en charge des enfants tant pendant qu'après la relation dans les questions de partage et de prendre en considération un système automatique de protection, quelle que soit la forme de relation choisie par le couple.

Lors d'une réunion, le professeur a fourni des explications aux membres du groupe de travail et a discuté avec eux. Les constats et recommandations du professeur ont été pris en compte dans la suite des travaux du groupe de travail et ont influencé les choix opérés.

a. Droit successoral

Un point d'attention important dans le cadre de cette réforme était la relation entre l'époux survivant et les enfants. Dans cette optique, les époux obtiennent davantage de liberté de disposer et peuvent trouver plus facilement des solutions sur mesure en fonction de leur situation familiale. Afin d'éviter au maximum les conflits, l'usufruit de l'époux survivant grève désormais prioritairement la quotité disponible et uniquement pour le surplus la réserve des enfants.

b. Droit des régimes matrimoniaux

Un point d'attention particulier dans la réforme des régimes matrimoniaux a été la protection du conjoint ou partenaire le plus faible financièrement (en pratique souvent la femme). Si les conjoints sont mariés sous un régime de séparation de biens pure et simple, cela peut conduire à des injustices lors de la dissolution du mariage, quand les conjoints ont construit un patrimoine de manière inégale (par exemple parce que l'un des conjoints a mis sa carrière professionnelle entre parenthèses pour s'occuper des enfants, du ménage ou pour des raisons médicales). Le conjoint plus faible financièrement est alors désavantagé et n'a pas droit à une part du patrimoine que l'autre époux a constitué durant le mariage. Il n'a droit qu'à une créance alimentaire s'il est dans le besoin. Afin d'éviter ces situations, des mesures ont été prises pour mieux informer les (futurs) époux sur les conséquences de leur choix et pour adapter le régime de séparation de biens afin de garantir davantage de solidarité :

- régime intermédiaire inscrit dans la loi (séparation de biens avec participation aux acquêts) ;
- possibilité pour le conjoint plus faible de demander une correction d'équité judiciaire ;
- si un contrat de mariage est conclu, un devoir d'information important est à charge du notaire, notamment sur l'existence du régime intermédiaire et l'application de la clause d'équité.

Une série de mesures valables pour les régimes de communauté seront également applicables à la séparation de biens, notamment concernant le partage, l'application de la théorie des avantages matrimoniaux et le droit successoral ab intestat de l'époux survivant.

Des ajustements ont également été apportés dans le régime légal afin de mieux protéger l'époux vulnérable et d'assurer un partage plus équitable. Dans cette optique, le choix d'un époux d'exercer son activité professionnelle dans ou en-dehors d'une société reste neutre d'un point de vue

matrimonial. Il ne sera désormais plus possible de soustraire les revenus professionnels de la communauté en ayant recours à une structure de société. L'époux survivant obtient également un droit successoral ab intestat plus solide en cas de concours avec des successibles des deuxième, troisième et quatrième ordres.

c. Cohabitation légale et cohabitation de fait

Une réforme de la cohabitation légale a également été préparée au cours de cette législature avec comme objectif de parvenir à une plus grande solidarité patrimoniale entre les cohabitants légaux. Elle n'a finalement pas pu être adoptée, mais elle avait également été établie en tenant compte de la dimension de genre, comme en témoigne le contenu du volet 3 de l'AIR qui était joint au projet déposé au Conseil des ministres.

3.2. Autres actions menées par les membres du gouvernement

Parallèlement à ces progrès réalisés dans le cadre des engagements politiques du plan fédéral gender mainstreaming, certains membres du gouvernement ont pris, en collaboration avec leurs administrations, des mesures visant directement la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming » et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 (statistiques sexuées, formation et sensibilisation, structures de coordination, gender budgeting y compris l'intégration de la dimension de genre dans les subsides et les marchés publics, intégration de la dimension de genre dans les contrats d'administration et dans les descriptions de fonction,...) .

Certains membres du gouvernement ont également mis en avant des mesures destinées à renforcer l'égalité des femmes et des hommes qui n'étaient pas mentionnées dans le plan fédéral gender mainstreaming. C'est par exemple le cas du Ministre des Finances, qui cite plusieurs *mesures fiscales* visant à favoriser les parents isolés à faibles revenus parmi lesquels les femmes sont sur-représentées. Depuis le 1er janvier 2018, le taux de TVA pour les produits de protection hygiénique intime a par ailleurs été réduit de 21% à 6%. Le Ministre de la Justice mentionne quant à lui la modification des articles du Code civil relatifs au *nom de l'enfant*, suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 14 janvier 2016. Le membre du gouvernement en charge de la Lutte contre la Pauvreté a soutenu le *Projet MIRIAM* (empowerment des mères célibataires bénéficiant du revenu d'intégration sociale). De son côté la Loterie Nationale soutient financièrement les trois associations (Surya, Pag-Asa, Payoke) actives dans l'accompagnement et l'hébergement des victimes de la *traite des êtres humains*, les Centres de prise en charge des *violences sexuelles* et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Compte tenu du succès des centres de prise en charge des victimes de violences sexuelles, le Ministre en charge de l'Egalité des chances a libéré des moyens pour le financement permanent des centres de prise en charge. Le financement permettra également de doubler le nombre de centres. En plus des centres existants à Gand, Bruxelles et Liège, des centres sont en cours de création à Charleroi, Anvers et Louvain.

3.3. Analyse et recommandations

Le bilan de ce qui a été réalisé au cours de la législature en termes d'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales montre que certaines avancées ont eu lieu. Les progrès accomplis

restent cependant assez limités et l'objectif légal d'une intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques fédérales n'est pas encore atteint.

3.3.1. L'établissement d'un Plan fédéral gender mainstreaming

La loi prévoit une intégration générale de la dimension de genre dans les politiques du gouvernement fédéral, mais elle évoque également la présentation d'objectifs stratégiques en début de législature. Conformément à ce que prévoit l'arrêté royal du 26 janvier 2010, l'adoption d'un *Plan fédéral gender mainstreaming* avait pour objectif de préciser les politiques prévues par le gouvernement devant prioritairement faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre et de créer une dynamique politique autour de la mise en œuvre du gender mainstreaming.

L'adoption rapide d'un plan fédéral par le Conseil des ministres (juillet 2015) est un des points positifs de la législature. Ce plan était composé d'un volet politique (engagements des membres du gouvernement à prioritairement intégrer la dimension de genre dans une ou plusieurs politiques relevant de leur compétences) et d'un volet administratif (mise en œuvre par les SPF et SPP et le Ministère de la Défense des différentes dispositions de la loi).

Les politiques mentionnées dans le plan ont été choisies par les membres du gouvernement suite à un screening des exposés d'orientation politique présentés au Parlement, prenant la forme de fiches établies par l'Institut et transmises aux coordinateurs-trices politiques. Ce screening visait à identifier les politiques les plus susceptibles de présenter une dimension de genre significative. Si certaines politiques identifiées par l'Institut n'ont pas été retenues dans le plan alors que leur dimension de genre était évidente, d'autres se sont finalement révélées peu pertinentes pour y figurer. Ce problème est en partie dû au fait qu'il n'est pas toujours aisé de bien cerner en quoi va concrètement consister une politique lorsqu'elle est mentionnée dans les premiers documents d'orientation politiques (accord de gouvernement, exposé d'orientation politique, note de politique générale).

Pour améliorer le choix des politiques figurant dans le plan, des échanges plus poussés devront avoir lieu entre l'Institut et les cellules stratégiques dans le cadre de l'établissement du plan. Bien choisir les politiques figurant dans le plan contribuerait à renforcer le sens de l'approche et faciliter sa mise en œuvre. Ces discussions destinées à améliorer le choix des engagements pris dans le cadre du plan pourraient cependant allonger le temps nécessaire à l'adoption du plan. Elles impliquent également que les coordinateurs-trices politiques aient été rapidement formés au gender mainstreaming après leur désignation.

Même si la *société civile* a été consultée dans le cadre de l'établissement du plan (plusieurs associations avaient été appelées à identifier les politiques mentionnées dans l'accord de gouvernement qui devaient selon elles figurer dans le plan et leur réponses transmises aux coordinateurs-trices politiques), le gouvernement et l'Institut devront veiller à mieux expliquer la démarche et à plus anticiper cette consultation.

Au cours de cette législature, la composition administrative du GIC s'est limitée à des représentants des SPF et SPP et du Ministère de la Défense alors qu'il aurait pu être utile de l'élargir. Suite à l'adoption du plan, la *composition du GIC* devra peut-être évoluer en fonction des engagements politiques pris par les membres du gouvernement.

- Pour faciliter l'établissement du plan fédéral, l'Institut réalisera à nouveau un screening de l'ensemble des exposés d'orientation politique.
- Sur base de ce screening, des échanges devraient avoir lieu entre les différentes cellules stratégiques et l'Institut concernant les engagements politiques du plan.
- Dans le cadre de l'établissement du plan, le gouvernement devrait consulter la société civile en précisant l'objectif poursuivi.
- Les membres du gouvernement devraient choisir les politiques qui figureront dans le plan et qui feront donc prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre.
- Suite à l'adoption du plan, l'Institut demandera aux coordinateurs-trices politiques d'inviter officiellement au sein du GIC des représentants des administrations concernées par leurs engagements autres que les SPF et SPP et le Ministère de la Défense.

3.3.2. La nécessité d'une vraie dynamique politique et d'un encadrement politique fort

Le principal problème dans la mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral est que, malgré la mention de la mise en œuvre du gender mainstreaming dans l'accord de gouvernement et malgré le fait que toute une série de politiques aient officiellement été identifiées comme devant faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre, la préoccupation des responsables politiques et administratifs vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre et plus généralement de l'égalité des femmes et des hommes, reste en général assez faible.

Cette faiblesse s'explique largement par le fait que les responsables sont naturellement focalisés sur leurs propres objectifs (budget, économie, emploi, justice, sécurité, mobilité, gestion des administrations,...) et qu'ils ont beaucoup de mal à dépenser du temps, des moyens et de l'énergie pour d'autres objectifs plus transversaux comme celui de l'égalité des femmes et des hommes.

L'existence d'une loi relative à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques menées par le gouvernement fédéral est un élément central pour développer le gender mainstreaming au niveau fédéral, mais l'intégration de la dimension de genre dans les politiques du gouvernement est d'abord et avant tout un processus politique. Un des points positifs de la législature qui s'achève est que l'accord de gouvernement stipulait explicitement la mise en œuvre du gender mainstreaming et de la loi du 12 janvier 2007. Même si cela n'a pas suffi à créer une vraie dynamique collective autour de l'intégration de la dimension de genre, cet élément semble indispensable pour y arriver. Idéalement, cette mention devrait s'accompagner d'une vision politique globale de l'égalité hommes-femmes fondée sur l'égal accès aux ressources.

Suite à l'adoption du plan, le membre du gouvernement en charge de l'Égalité des chances et sa cellule stratégique devront jouer un rôle moteur afin de créer une **dynamique politique** qui permette la mise en œuvre des engagements pris. Des actions devront donc être menées pour renforcer la mobilisation des membres du gouvernement et de leurs cellules stratégiques autour du plan. L'organisation de conférences de presse par le gouvernement lors de l'adoption du plan fédéral et lors des rapports intermédiaires et de fin de législature au Parlement permettraient de mettre en évidence l'engagement du gouvernement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de renforcer la dynamique nécessaire à la mise en œuvre du gender mainstreaming. Il faut en effet souligner qu'au cours de cette législature, un débat s'est pour la première fois développé autour de l'impact des politiques menées par le gouvernement sur la situation socio-économique des femmes.

Comme leur nom l'indique, les coordinateurs-trices gender mainstreaming ont un rôle central de coordination à jouer dans la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein des cellules stratégiques. Ils vont devoir faire en sorte que le fonctionnement de leur cellule stratégique évolue afin que la dimension de genre soit progressivement intégrée dans ses activités et faire en sorte que la dimension de genre soit intégrée dans tout ou partie des politiques menées par leur ministre/secrétaire d'Etat. Dans ce contexte, il est indispensable que les coordinateurs-trices aient une idée claire des activités menées par leur cellule stratégique, dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de leur rôle, prennent activement part aux processus de travail et de décision et surtout, qu'ils bénéficient d'un véritable soutien de la part de leur hiérarchie.

Cette dynamique politique devra également concerner la réalisation du 'volet genre' de l'AIR qui est l'instrument de la Loi Gender mainstreaming destiné à intégrer la dimension de genre dans les projets de réglementation conçus par le gouvernement. Un signal fort de l'attention portée par l'ensemble des membres du gouvernement à l'intégration de la dimension de genre serait que les cellules stratégiques prennent l'habitude de systématiquement présenter l'AIR lors des réunions inter-cabinets relatives aux projets de réglementation. Les ministres devraient également demander que la dimension de genre soit mise en évidence dans le cadre de demandes d'avis adressées aux conseils consultatifs.

Si cette dynamique politique est réelle, les administrations seront beaucoup plus incitées à appliquer les dispositions légales qui les concernent (statistiques ventilées par sexe, procédures de travail claires pour réaliser les AIR, gender budgeting,...).

- **Dans le cadre de la mise en place du prochain gouvernement, l'accord de gouvernement devrait explicitement mentionner l'intégration de la dimension de genre dans les politiques gouvernementales et l'établissement d'un Plan fédéral gender mainstreaming.**
- **En début de législature, le-la membre du gouvernement en charge de l'égalité des chances, devrait jouer un rôle moteur pour lancer et entretenir une dynamique politique forte au sein du gouvernement, autour de la mise en œuvre du gender mainstreaming.**
- **La cellule stratégique du prochain membre du gouvernement en charge de l'égalité des chances devrait avoir des contacts directs et réguliers avec les autres cellules stratégiques, au sujet de la mise en œuvre du gender mainstreaming et des engagements du plan.**
- **Les coordinateurs-trices politiques devraient bénéficier d'un soutien fort de la part de leur hiérarchie dans le cadre de leur mission d'intégration de la dimension de genre.**
- **Les coordinateurs-trices politiques devraient avoir des contacts réguliers avec les coordinateurs-trices administratifs-tives concernant la mise en œuvre des engagements du plan.**
- **Les coordinateurs-trices politiques devraient avoir des contacts réguliers avec leurs collègues chargés de la mise en œuvre des politiques mentionnées dans le plan au sein des cellules stratégiques.**
- **Les membres des cellules stratégiques chargés de la mise en œuvre des politiques mentionnées dans le plan devraient veiller à l'intégration de la dimension de genre dans ces politiques.**
- **Les membres des cellules stratégiques chargés de la mise en œuvre des politiques mentionnées dans le plan devraient veiller à l'intégration de la dimension de genre lors de leurs contacts avec les administrations.**

- **Les cellules stratégiques devraient beaucoup mieux intégrer la réalisation de l’AIR (et plus particulièrement de volet 3 relatif à l’égalité des femmes et des hommes) dans le processus d’élaboration des projets de réglementation.**

Il faut rappeler que le gender mainstreaming est une approche, une méthode et qu’il s’agit donc d’un moyen destiné à atteindre un objectif politique : renforcer l’égalité des femmes et des hommes dans la société. Cette méthode transversale et préventive doit être clairement distinguée d’autres méthodes comme les actions spécifiques en matière d’égalité hommes-femmes ou la lutte contre les discriminations. Son champs d’application concerne le contenu des politiques publiques, celles qui s’appliquent aux citoyens, et non pas la gestion des ressources humaines au sein des administrations. Après la très courte législature précédente, cette législature était la seconde tentative de mise en œuvre de cette approche dans le cadre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007. L’enjeu consiste maintenant à faire en sorte que le gender mainstreaming devienne un moyen efficace au niveau fédéral pour faire concrètement évoluer la société vers plus d’égalité entre hommes et femmes. Cela nécessitera des moyens humains et budgétaires, mais surtout le soutien et l’implication de l’ensemble des membres du gouvernement et des administrations qui relèvent de leurs compétences.

III. RAPPORT DU MINISTRE EN CHARGE DE L'EGALITE DES CHANCES SUR LA POLITIQUE MENEES CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995

1. Introduction

Le présent rapport présente les actions menées depuis le début de la législature (octobre 2014-décembre 2018), conformément aux domaines et objectifs stratégiques de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin.

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Objectif A. Femmes et pauvreté

L'accès au SECAL

La **digitalisation de l'accès au Service des créances alimentaires (SECAL)** a été développée. La personne qui souhaite récupérer les pensions alimentaires dues par son ex-conjoint-e et qui souhaite recevoir une avance de la part du SECAL ne doit donc plus se déplacer à un bureau du SECAL, mais peut désormais déposer son dossier en ligne via le site <http://www.secal.belgium.be/>.

De même, des actions visant à faire mieux connaître le SECAL ont été menées. La Fédération royale du notariat belge a par exemple envoyé un courrier aux notaires pour leur demander que les actes notariaux de divorce mentionnent par écrit les références du SECAL. La majorité des divorces sont en effet des divorces par consentement mutuel.

Le Troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté et le réseau des fonctionnaires fédéraux pauvreté

Le plan fédéral de lutte contre la pauvreté, présenté en Conseil des ministres le 20 juillet 2016, prévoyait que les différences de situation qui existent entre hommes et femmes en matière de pauvreté soient prises en compte dans le cadre des politiques menées pour lutter contre la pauvreté. L'Institut a intégré le réseau de fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté en 2016. Il y est chargé de contribuer à l'intégration de la **dimension de genre dans le suivi de la mise en œuvre du plan** et contribuera à son évaluation globale. Il a également organisé une formation sur mesure à l'intégration de la dimension de genre en juin 2018 pour les membres de ce réseau.

Le projet MIRIAM : autonomisation des mères célibataires bénéficiant d'un revenu d'intégration

Le projet MIRIAM visait **l'autonomisation de mères célibataires bénéficiant d'un revenu d'intégration**. Ce projet a été mené dans un premier temps dans 5 CPAS grâce à une collaboration entre la *Nederlandstalige Vrouwenraad* et la *Karel De Grote Hogeschool*. Il se donnait pour objectif de démontrer que, grâce à un accompagnement et un suivi intensifs axés sur l'augmentation de l'autonomisation, l'estime de soi, l'auto-valorisation et l'élargissement de son réseau, le groupe-cible difficile et isolé des mères célibataires augmente ses chances de réussir son intégration socioprofessionnelle. Ce projet a été financé de septembre 2015 à 2018, avec un élargissement à 6 nouveaux CPAS en 2018. Il a abouti à des changements concrets auprès des femmes bénéficiaires (amélioration de la qualité de leur logement, inscription à une formation, ...). Une feuille de route destinée à l'ensemble des CPAS et ciblant l'assistance aux femmes dans cette situation a été élaborée.

Accueil des familles sans-abri

Dans le cadre de l'intervention fédérale pour l'hébergement des sans-abris pour la période 2018-2019 (en complément de l'intervention régionale prévue), une attention particulière a été apportée aux lieux permettant l'accueil de familles avec enfants.

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basées sur le genre 2015-2019

Le **plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basées sur le genre (PAN) 2015-2019**, élaboré en collaboration avec les ministres fédéraux, communautaires et régionaux concernés a été présenté en décembre 2015. Ce PAN 2015-2019 s'inscrit dans la logique de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et s'est basé sur des recommandations issues de la société civile. Les objectifs globaux suivants y sont fixés : mener une politique intégrée et collecter des données quantitatives et qualitatives ; prévenir la violence ; protéger et soutenir les victimes ; enquêter, poursuivre et adopter des mesures de protection ; intégrer la dimension de genre dans la politique d'asile et de migration ; et lutter contre la violence sur le plan international. Il a pour objectifs de mener une politique cohérente et coordonnée où l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions collaboreront étroitement afin de mettre en œuvre 235 mesures concrètes de lutte contre la violence entre partenaires, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et la prostitution. Pour veiller à ce que les 235 mesures du PAN 2015-2019 soient effectivement suivies et exécutées, a été créé un groupe interdépartemental au sein duquel, sous la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, toutes les administrations fédérales ou fédérées concernées sont représentées. Le Conseil des ministres a pris acte du rapport intermédiaire de mise en œuvre du PAN le 20 avril 2018. Il a été transmis au Parlement le 11 juin 2018. Ce rapport intermédiaire s'est présenté sous la forme d'une part, d'un tableau de suivi permettant d'identifier la mise en œuvre de chacune des 235 mesures du plan et d'autre part, d'un document de synthèse permettant de mettre en avant les principales avancées réalisées de décembre 2015 à décembre 2017. Ainsi, au 31 décembre 2017, la majorité des 235 mesures étaient mises en œuvre, 150 mesures étaient en cours (64%), 12 mesures devaient être lancées en 2018 (5%), 39 mesures étaient déjà finalisées (17%), et 34 mesures devaient être lancées en 2019 (14%). La mise en œuvre du PAN 2015-2019 s'est poursuivie en 2018. Le bilan est globalement positif. La législation et la politique criminelle se sont renforcées, l'approche pluridisciplinaire et holistique s'est développée, de nouvelles campagnes de sensibilisation et formations ont été lancées, des outils ont été mis à la disposition des professionnels, le nombre de places disponibles dans les refuges a augmenté et de nouvelles structures telles que les centres de prise en charge des violences sexuelles ont vu le jour, la disponibilité des lignes téléphoniques a été étendue, de nouvelles thématiques comme l'impact de la violence entre partenaires sur le lieu de travail ont été initiées, de nombreuses recherches scientifiques ont été menées, etc.

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

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**, dite Convention d'Istanbul, a été ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui coordonne déjà le PAN 2015-2019 a été désigné officiellement, le 11 avril 2016, comme organe responsable pour la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des mesures prises en Belgique dans le cadre de la Convention. Il assure cette mission en étroite collaboration avec l'ensemble des départements

fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre.

Un rapport sur les mesures donnant effet aux dispositions de la Convention d'Istanbul, basé sur les informations récoltées dans le cadre du rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du PAN 2015-2019, a été finalisé et transmis au Conseil de l'Europe le 18 février 2019.

Lutte contre les violences sexuelles

Des **centres d'accueil multidisciplinaires pour les victimes de violence sexuelle** ont été mis en place. Une étude de faisabilité sur de tels centres (*sexual assault referral centers - SARC*) a été menée auprès de l'*International Centre for Reproductive Health (ICRH)*. Cette étude devait vérifier quel modèle de **centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)** était le plus indiqué dans le contexte belge, afin de développer un modèle sur mesure pour la Belgique. Dans le modèle CPVS, une aide médicale poussée, une aide médico-légale et une aide psychologique d'urgence sont proposées par un infirmier médico-légal au CPVS. Le prélèvement d'échantillon médico-légal est assuré de manière standard pour chaque victime à l'aide d'un nouveau plan médico-légal constitué par étape, moins invasif que l'actuel Set Aggression Sexuelle et visant à mieux recueillir et conserver les preuves. Après les soins approfondis, la victime peut, si elle le souhaite, déposer plainte à la police via une audition au CPVS par un inspecteur des mœurs. Le suivi est coordonné par le *case manager* du CPVS, qui contacte chaque victime régulièrement, qui veille à ce que l'assistance médicale et psychologique nécessaire soit proposée, et qui accompagne la victime dans les éventuelles démarches juridiques. Le psychologue du CPVS réalise pendant le suivi un screening psychologique de chaque victime ; il propose des soins appropriés si nécessaire ou il oriente la victime à cet effet. Le CPVS est accessible 24/24 et 7/7 pour les victimes et leur entourage direct par téléphone, courriel ou présentation en personne. Le CPVS se trouve à l'hôpital, près des urgences, mais il dispose de sa propre entrée et d'espaces adaptés. Une bonne collaboration entre l'hôpital, la police, la justice, les laboratoires ADN et les instances d'orientation est mise en place dès le début via une concertation régulière. En novembre 2017, trois CPVS ont ouvert à Gand, Bruxelles et Liège. Un accord de collaboration a été conclu par centre de prise en charge avec l'hôpital, la zone de police et le parquet comme partenaires. Enfin, plusieurs formations ont aussi été organisées (voir supra) pour le personnel hospitalier (infirmiers légistes, psychologues et gestionnaires de cas) et les inspecteurs des mœurs. En une année d'exercice (novembre 2017-novembre 2018), les trois CPVS ont accueilli 930 victimes dont 90% de femmes et 29% de mineurs. L'âge moyen des victimes était de 24 ans. 71% des victimes se sont rendues dans un CPVS dans les 72 heures qui ont suivi leur agression. 68% des victimes prises en charge ont décidé de porter plainte dans le cadre de leur prise en charge au sein d'un CPVS.

Le **site Internet www.violencessexuelles.be**, lancé en 2016, permet de retrouver toutes les informations concernant la possibilité de déposer plainte, le déroulement de la procédure chez le médecin ou à la police, les personnes à qui s'adresser, aux mythes liés au viol et des réponses à une série d'autres questions. Le site Internet a été mis à jour régulièrement en y mentionnant par exemple les coordonnées des zones de police locales ainsi que toutes les informations relatives aux CPVS.

La prise en charge des violences sexuelles diffère parfois énormément en fonction des bureaux de police. C'est pourquoi, un **manuel « Délits de mœurs »** a été diffusé parmi tous les fonctionnaires de police en le rendant disponible par voie électronique sur l'intranet de la police, en fournissant le livre de bord sur une clef USB à tous les chefs de corps et toutes les institutions spécialisées et en y associant une journée d'étude en 2015. Vu le succès rencontré par cette journée et à la demande des fonctionnaires de police eux-mêmes, cinq **journées d'étude** supplémentaires intitulées « **code 37** » réunissant plus de mille fonctionnaires de police ont été organisées en 2015 et 2016.

Le service des sciences comportementales de la Police fédérale a réalisé en 2015-2016 une **étude sur les instruments d'évaluation des risques pouvant être utilisés pour les auteurs de violence sexuelle**. Il a plus précisément été invité à présenter un aperçu des instruments d'évaluation des risques utilisés

et existants pour les auteurs de violence sexuelle et les risques de récurrence, en Belgique et à l'étranger, et ce sous toutes les facettes de l'approche des crimes de violence sexuelle (assistance, police, justice, prison, suivi (en justice), santé, etc.). Il a présenté les « bonnes pratiques » et les points névralgiques scientifiquement fondés de ces instruments. Il a aussi offert un aperçu des instruments pouvant être utilisés de préférence dans quels cas. Il a également fourni une analyse critique et un aperçu des lacunes existantes possibles. Enfin, il a rédigé des recommandations sur les conditions connexes nécessaires à la mise en œuvre des instruments choisis.

Un **projet sur la violence sexuelle subie par les étudiant-e-s**, a été lancé en collaboration avec l'asbl Zijn en octobre 2016. Ce projet consistait en une campagne de prévention développée par et pour des étudiants au sujet de la violence sexuelle au sein de ce groupe-cible (étudiants âgés de 18 à 25 ans dans les hautes écoles et universités du pays). Il s'agissait d'un projet participatif où les étudiants étaient invités à réfléchir à la sexualité, aux limites, à la violence sexuelle, etc. Cette approche confèrait un rôle de sensibilisation important au projet. Le groupe-cible était impliqué directement dès le début du projet. Les étudiants étaient informés de façon détaillée à propos de la problématique et des objectifs du projet ; ils pouvaient compter sur un soutien professionnel et faire appel à un dossier éducatif. 45 groupes ont introduit une proposition de campagne et, sur cette base, un jury a choisi trois gagnants en mai 2017.

En février 2017, une **campagne de sensibilisation sur les violences sexuelles** a été lancée. Cette campagne, intitulée « 100 par jour », a mis en lumière le nombre de viols commis chaque jour en Belgique. La campagne avait pour objectif d'augmenter la propension à déposer plainte, d'informer le grand public à propos de la problématique, et de mettre en évidence que la violence sexuelle est toujours punissable, et ce également dans le cadre d'une relation, et que les violences sexuelles sont principalement commises par des personnes connues des victimes. Cette campagne a été associée au lancement du nouveau site Internet www.violencessexuelles.be (voir infra).

En novembre 2017, une **campagne visant à mobiliser les témoins de faits de harcèlement sexuel commis en rue** a également été lancée. Les campagnes s'adressant aux auteurs ont généralement peu d'effet. De plus les victimes elles-mêmes n'osent souvent rien faire, précisément en raison des intimidations. Cette campagne misait sur la solidarité des personnes présentes pour interpellier l'auteur et aider la victime. Elle encourageait donc les témoins à intervenir face aux intimidations sexuelles commises en rue et, par extension, face à tous les cas d'intimidations en rue. Outre la campagne, un **site Internet www.jinterviens.be** a également été lancé afin de fournir des conseils et astuces pour les témoins mais aussi des informations permettant aux victimes de trouver de l'aide. Enfin, la campagne s'est déclinée en spots radio et séquences vidéo destinées aux réseaux sociaux et affiches dans les transports en commun.

L'**audition cognitive des victimes de violence sexuelle** s'est développée au sein de la police. En octobre 2017, une **formation spécifique portant sur le traitement des majeurs et des mineurs avec une déficience mentale victimes de violence sexuelle** a en outre été organisée pour les enquêteurs-TAM (audition technique audiovisuelle des mineurs) de la police. Dans le cadre des CPVS, une offre de **formation spécifique à destination tant des inspecteurs mœurs que des infirmiers médico-légaux et les psychologues officiant en milieu hospitalier** (axé sur la trauma-psychologie) a également été proposée en septembre et novembre 2017.

Lutte contre la violence entre partenaires

L'*University College Leuven-Limbourg* (UCLL) a élaboré un **instrument d'évaluation des risques de violences entre partenaires**. En collaboration avec l'Institut, un document relatif à la gestion des risques y a été ajouté. La finalité de cet outil est d'intervenir efficacement, sur la base d'un « risque calculé scientifiquement », afin d'empêcher la récurrence. Une fois l'outil en ligne complété, ce document offre aux professionnels un aperçu des réponses qui peuvent être apportées à des questions concrètes telles que l'éloignement de l'auteur, la protection des enfants, la prise en charge de l'auteur, etc. Cet instrument a été officiellement présenté le 13 juillet 2016. Il est en ligne et gratuit depuis lors. Une

séance d'information a été organisée en octobre et une matinée d'étude s'est tenue en décembre 2016 afin de familiariser les professionnels des secteurs policier et judiciaire à cet outil.

Depuis 2014, un soutien financier a été octroyé au projet pilote CO3 à Anvers qui, en juin 2016, a officiellement été rebaptisé **Family Justice Centre (FJC)**, le premier de Belgique. Il vise à rassembler les services compétents au sein d'un bâtiment unique à travers une approche centrée sur la victime. En 2016 et 2017, un soutien a été apporté à plusieurs nouveaux **projets d'approche en chaîne dans les cas complexes de violence intrafamiliale**. Grâce à ces subventions notamment, il existe maintenant cinq FJC en Belgique, et sept autres villes se sont également lancées dans l'approche en chaîne. En collaboration avec l'*European Family Justice Alliance*, une journée d'étude européenne a été organisée en décembre 2017 sur le développement de l'approche multidisciplinaire de la violence intrafamiliale.

Un travail a été réalisé en 2016 sur l'élaboration d'un « **code de signalement** » efficace à l'usage des professionnels pour les cas où, alors qu'ils sont tenus, conformément à l'article 458 bis du Code pénal, à maintenir le secret, ils se retrouvent confrontés à de la violence entre partenaires (ou à une suspicion de violence entre partenaires). L'objectif est de concevoir des directives standardisées et pragmatiques qui permettront de structurer le processus décisionnel en matière de rupture du secret professionnel dans le cadre de la violence entre partenaires.

Deux codes de signalement, l'un pour la violence entre partenaires et l'autre pour les mutilations génitales féminines (MGF), ont été élaborés, en collaboration avec l'Ordre des Médecins, sous la forme de fiches qui constituent un instrument permettant aux médecins d'intervenir activement et avec soin en cas de soupçons de violence entre partenaires ou de MGF. Le médecin et son/sa patient-e cherchent ensemble une solution appropriée dans le cadre de laquelle le médecin peut, si nécessaire, orienter son/sa patient-e vers des associations spécialisées. Le médecin consigne en outre systématiquement les constatations médicales dans le dossier. Les codes de signalement tiennent ici compte du secret professionnel. Dans les cas définis par la loi, le médecin peut toutefois entreprendre des démarches sans l'autorisation du patient.

En 2016-2017, l'Institut a été chargé d'établir une **cartographie des différents types d'interventions thérapeutiques auprès des auteurs de violence entre partenaires**. Cette étude a été menée du 1er septembre 2016 au 31 janvier 2017 par le *Leuvens Instituut voor Criminologie*. L'étude visait à fournir un aperçu de tous les programmes de traitement destinés aux auteurs de violence entre partenaires en Belgique. Les conclusions et recommandations ont débouché sur des recommandations politiques formulées au sein d'un groupe interdépartemental du PAN 2015-2019.

Une **étude intitulée « Violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques » a été lancée** dans le cadre des projets soutenus par la politique scientifique fédérale. Elle se déroule de janvier 2017 à avril 2021 dans le cadre du programme-cadre de recherche *Brain-be, Belgian Research Action Through Interdisciplinary Networks* de la politique scientifique fédérale (Belspo), sous la conduite de l'Institut national de criminologie et de criminalistique (INCC) en collaboration avec la Vrije Universiteit Brussel (VUB), l'Université Catholique de Louvain (UCL) et l'Université de Liège (ULg). Son objectif est d'étudier la question par une double approche : tant sous l'angle de l'impact du phénomène et de la complexité des processus en jeu que sous l'angle des politiques publiques développées en la matière. En liant les deux approches le but est de pouvoir proposer une meilleure articulation entre discours médiatique, savoir scientifique et politiques publiques.

Le **stalking** (ou harcèlement), autrement dit, le fait de s'immiscer dans la vie d'une personne et de l'importuner de façon répétée et indésirable, en causant angoisse et anxiété, constitue également une forme de violence basée sur le genre qu'il convient de combattre. ASTRID (le réseau de communication de la police), a effectué des préparations techniques préliminaires afin de mettre sur pied un système d'alarme-harcèlement pour les victimes dont la vie est mise en danger à cause du harcèlement d'un (ex)partenaire.

Lutte contre les mutilations génitales, la violence liée à l'honneur et les mariages forcés

Une nouvelle **circulaire relative à la politique de recherche et de poursuites en matière de violences liées à l'honneur, mutilations génitales féminines et mariages et cohabitations légales forcés** (COL 6/2017) afin de disposer de directives communes pour la police et la justice en vue du traitement des dossiers portant sur ces problématiques a été adoptée en 2017. Une convention a été conclue avec l'association Intact afin de dispenser des **formations aux policiers et magistrats sur la problématique des MGF, des mariages forcés et des violences liées à l'honneur**. Ces formations pour la police ont été organisées durant le second semestre 2017. Les formations pour la magistrature ont eu lieu en mars 2018.

En collaboration avec l'Institut, les associations Intact et le GAMS ont adapté en juin 2017 les **conseils de voyage** concernant 24 pays à risques en matière de MGF. Ces conseils mentionnent clairement que *« toute personne qui effectue une mutilation génitale sur une personne mineure, ou qui facilite ou encourage cette pratique, même si la mutilation a été effectuée à l'étranger, encourt le risque d'être poursuivie si elle se trouve sur le territoire belge »*.

L'Institut a lancé une **étude sur l'estimation de la prévalence des mutilations génitales féminines** en Belgique en collaboration avec le Service Public Fédéral de la Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement. L'objectif était de mettre à jour les données de la précédente étude parue en 2014 et visait à évaluer le nombre de femmes et filles ayant subi une MGF - ou à risque de l'être – vivant en Belgique. Les résultats ont montré une augmentation importante de la prévalence des MGF en Belgique par rapport à 2014, due notamment à l'accueil, entre 2012 et 2016, de nouveaux arrivants issus de pays où les MGF sont habituelles ainsi que par les naissances au sein des communautés concernées.

En mars 2018, un **code de signalement portant sur les MGF** a été développé en collaboration avec l'Ordre des Médecins, leur permettant d'intervenir activement et avec soin en cas de soupçons de MGF (voir supra).

L'Institut a mené des travaux visant à renforcer davantage le **rôle des officiers de l'état civil au niveau de la détection de cas de mariages forcés**. A cette fin, l'Institut a rencontré différents représentant-e-s de villes et de communes bruxelloises, flamandes et wallonnes impliqués dans les célébrations de mariage. Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un outil spécifique sur les mariages forcés à destination des officiers de l'état civil afin d'orienter ceux-ci lorsqu'ils pensent être confrontés à de telles situations.

Collecte de statistiques relatives à la violence liée au genre

Un des objectifs prioritaires du PAN 2015-2019 est la collecte de statistiques relatives à la violence liée au genre. Conformément à celui-ci, les institutions concernées doivent s'efforcer de collecter des statistiques genrées et les transmettre à l'Institut qui, en tant que coordinateur de ce plan et organisme national responsable du suivi de la Convention d'Istanbul, doit veiller à rassembler l'ensemble des **données statistiques**. L'Institut, parallèlement au groupe de travail interdépartemental, a fondé un **groupe de travail ad hoc** se concentrant spécifiquement sur la collecte de ces statistiques.

Une étude approfondie intitulée **« Compréhension des mécanismes, nature, magnitude et impact de la violence sexuelle en Belgique »** (UN-MENAMAIS) a démarré en janvier 2017 et sera menée jusqu'en avril 2021 dans le cadre du programme Brain de la politique scientifique fédérale (Belspo), sous la conduite de l'Université de Gand en collaboration avec l'Institut national de criminologie et de criminalistique (INCC) et l'Université de Liège (ULg). Il s'agit également de la première étude qui mesurera les violences sexuelles commises non seulement à l'égard des femmes, mais également à l'égard des hommes et des groupes vulnérables comme les LGBT, les migrants et les personnes qui

résident dans des centres d'asile. La façon dont la population belge perçoit les violences sexuelles fera également l'objet d'une analyse approfondie, de même que les formes d'assistance auxquelles les victimes font appel, et leurs expériences dans ce cadre. Les résultats de cette étude pourront ensuite être utilisés dans le cadre de l'optimisation des soins au sein des centres d'accueil multidisciplinaires qui seront créés entre-temps. Ils constitueront également un outil de sensibilisation important à l'attention du grand public.

Plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains 2015-2019

Le plan d'action national de lutte contre la traite 2015-2019 a pris en compte la dimension de genre, via notamment la consultation de l'Institut.

Soutien aux centres d'accueil spécialisés pour les victimes de traite des êtres humains

Le subventionnement structurel des trois **centres d'accueil spécialisés pour les victimes de traite des êtres humains** (Payoke à Anvers, Pag-Asa à Bruxelles et Surya à Liège) a été garanti. Les trois centres travaillent avec des équipes multidisciplinaires comprenant des éducateurs, des travailleurs sociaux et des criminologues. Ils offrent aux victimes un abri avec adresse secrète, des conseils, une aide psychologique et médicale ainsi qu'une assistance juridique.

Objectif E. Femmes et conflits armés

En 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a approuvé la résolution 1325 « Femmes, Paix et Sécurité ». Cette résolution demande aux États-membres d'entreprendre les démarches nécessaires pour renforcer la participation des femmes aux processus de prévention et de gestion des conflits et de construction de la paix, et de protéger les femmes avant, pendant et après les conflits. Afin que la résolution soit mise en œuvre au niveau national, le Conseil de sécurité a appelé les États-membres à établir un Plan d'Action National (PAN).

Le premier PAN belge couvre la période 2009-2012. Un second PAN a ensuite été élaboré pour la période 2013-2016 et un troisième pour la période 2017-2021.

L'Institut a coordonné la réalisation des deuxième et troisième plans et a repris le rôle de soutien et de sensibilisation déjà mené dans le plan d'action précédent. Il a également assuré la coordination du rapport présenté chaque année au Parlement depuis 2015, rapport qui présente les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan.

Le travail de soutien de la mise en œuvre du PAN et de la résolution s'est poursuivi dès le début de la législature. Des recommandations ont par exemple été adressées aux départements concernés ; deux modules de formation intitulés '*Women in armed conflict*' et '*Gender & Peacebuilding*' ont été développés, ils sont dispensés deux fois par an dans le cadre de la *Basic Generic Training on Civilian Crisis Management*; et l'Institut a participé activement à la *EU Informal Task Force on UNSCR 1325* qui donne forme à la politique de l'UE et des États-membres en ce qui concerne cette thématique.

Un travail de sensibilisation sur la résolution 1325 a été mené via le soutien à la Plate-forme belge 1325. Des broches représentant des coquelicots blancs ont été distribuées ; la porter permet d'exprimer son soutien pour la résolution et le PAN. La campagne intitulée « Cherchez votre Femme de Paix » a elle aussi été poursuivie en 2014, 2016 et 2018. Cette campagne a pour objectif de couronner les femmes qui soutiennent l'exécution de la résolution 1325 ou appliquent elles-mêmes cette résolution sur le terrain et soutiennent les femmes et les mouvements de femmes locaux dans les régions en situation de (post-)conflit. Les lauréates ont été récompensées le 4 décembre 2014, le 15 décembre 2016 et le 13 décembre 2018 lors d'une cérémonie. Elles ont reçu un certificat leur attribuant le titre de « Femme de Paix », ainsi qu'une broche en argent représentant un coquelicot, et leurs noms ont été publiés sur le site Internet www.forcesdesfemmes.net.

En 2015, une conférence “La force des femmes, une chance pour la paix” a été organisée le 31 octobre à Ypres à l’occasion des 15 ans de la résolution. En décembre 2017, un échange a été organisé via une table-ronde entre les Femmes de Paix de la Plate-Forme d’action 1325 et les administrations concernées par le troisième PAN. Un soutien logistique et financier a été apporté à la conférence « Le Courage des femmes, un espoir pour le futur » à Ypres en mars 2018.

Objectif F. Femmes et économie

La lutte contre l’écart salarial

L’Institut a mis sur pied une « Task force écart salarial » chargée du suivi de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l’écart salarial entre les hommes et les femmes avec les différents services concernés. Ce groupe s’est réuni régulièrement à partir de 2015.

Le rapport annuel sur l’écart salarial a été publié en 2015, 2016 et 2017. Ces rapports analysent l’évolution de l’écart notamment sur base horaire et annuelle et contiennent diverses recommandations.

Il a enfin organisé, en octobre 2016, en collaboration avec la Commission européenne et le Service public fédéral de l’Emploi, un échange de bonnes pratiques européen sur l’écart salarial et la loi belge de 2012, en particulier.

Actions de sensibilisation

En juin 2018, à l’occasion de la fête des pères, une campagne visant à encourager davantage d’hommes à prendre un congé parental a été lancée. La campagne « Congé parental recrute des pères » a été conçue pour encourager le partage du congé parental entre les parents afin de permettre une meilleure répartition des tâches relatives au ménage et aux soins. La deuxième partie de cette campagne a été lancée en janvier 2019.

Objectif G. Participation et prise de décisions

La promotion d’une représentation équilibrée hommes-femmes dans la prise de décision dans le secteur public

Au niveau de la fonction publique fédérale, le plan stratégique diversité 2015-2018 soulignait, en ce qui concerne l’équilibre hommes-femmes au sein des fonctions de management, l’importance du changement de culture et de mentalité, ainsi que l’investissement dans le soutien, la sensibilisation et la motivation des femmes qui ont de l’ambition. La journée fédérale diversité de 2018 a été consacrée au thème Gender Balance : égalité des sexes au sein de l’Administration fédérale.

Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l’amélioration de la position de la femme

Le plan fédéral *gender mainstreaming*

Le gouvernement a soutenu et accompagné la mise en œuvre de la “loi *gender mainstreaming*” et du plan fédéral *gender mainstreaming* adopté en 2015. Pour de plus amples informations à ce propos, voir le rapport du gouvernement.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

La Commission de la Condition de la femme des Nations-Unies

La Belgique s'est montrée très active de 2015 à 2018 dans le suivi des réunions de la Commission de la Condition de la Femme en défendant une position progressiste de l'universalité des droits des femmes contre certaines tendances conservatrices, en particulier dans les domaines des droits sexuels et reproductifs, de la violence à l'égard des femmes, de l'indépendance économique des femmes, etc.

Le rapport intermédiaire CEDAW

En novembre 2014, le Comité CEDAW avait jugé trois recommandations prioritaires à adresser à la Belgique lors de son examen du 7^{ème} rapport périodique belge lui demandant de faire rapport dans les 2 ans. Celles-ci concernaient la violence à l'égard des femmes (notamment à propos des refuges pour les femmes victimes et les femmes migrantes victimes de violence et en situation irrégulière) et la traite. L'Institut a coordonné la réponse rendue par les autorités belges en novembre 2016.

Soutien à la Commission et aux présidences de l'Union européenne

La Belgique a assuré un soutien à l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) adopté par la Commission européenne et en particulier les actions promues pour lutter contre les violences à l'égard des femmes. Elle a également soutenu les travaux des présidences du Conseil dans l'adoption de leurs conclusions et en particulier la présidence autrichienne en 2018 qui a organisé une réunion ministérielle donnant lieu à une Déclaration portant sur le futur de l'égalité de genre au niveau européen.

L'évaluation de la loi « genre » de 2007

La Commission d'experts chargée de l'évaluation des trois législations non-discrimination de 2007, dont la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes a été mise sur pied en 2016. En effet, l'article 52 § 1er de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule que la loi, ainsi que les deux autres lois, doivent être évaluées par les Chambres législatives quant à leur application et leur effectivité. Cette Commission a transmis son premier rapport intermédiaire au Parlement en juin 2017. Il a fait l'objet d'un premier examen de la part des autorités.

Loi du 25 décembre 2016 relative à la transmission du nom

Suite à l'arrêt du 14 janvier 2016 de la Cour constitutionnelle, la loi relative à la transmission a été modifiée afin d'apporter une réponse à la discrimination basée sur le sexe contenue dans la législation initiale. Sur la base de la loi du 25 décembre 2016, les parents dont la filiation est constatée simultanément sont contraints de faire ensemble un choix explicite concernant le nom de leur premier enfant commun. Les parents sont ainsi placés sur un pied d'égalité, et invités à définir ensemble le nom de leur enfant : le nom de la mère, le nom du père, ou les deux noms dans l'ordre de leur choix. Si aucun choix explicite n'est exprimé, la situation est assimilée à un cas de désaccord. La règle en cas de désaccord stipule que l'enfant porte le double nom, dans l'ordre alphabétique.

Objectif K. Les femmes et l'environnement

L'Agenda 2030 pour le Développement durable" (Agenda 2030) et les Objectifs de Développement durable qui y sont associés (ODD) ont été approuvés en septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Dès la préparation de cet Agenda 2030, des plaidoyers actifs ont été faits tant en faveur d'un objectif spécifique concernant l'égalité de genre et la promotion de la situation des femmes, que pour un engagement à tenir compte de la dimension de genre durant la totalité de la mise en œuvre de l'agenda. Surtout en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans tous les ODD, la

nécessité de ventiler par sexe tous les indicateurs de suivi collectés au niveau de l'individu a été soulignée à plusieurs reprises, notamment dans le cadre du *National Voluntary Review* que la Belgique a présenté aux nations-unies en juillet 2017 ou pendant le séminaire sur les indicateurs de suivi des ODD en mars 2018. Il s'agit de la seule façon de veiller à ce que le suivi porte tant sur la situation des femmes que des hommes.

3. Conclusions

Les actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes ont été menées dans 8 des 12 domaines d'action de la Plate-forme d'action de Pékin relevant des compétences fédérales. Ces actions ont principalement visé des suivis législatifs et l'adoption de plans d'actions (plan fédéral de lutte contre la pauvreté, plans d'action national « Femmes, paix et sécurité », plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basées sur le genre 2015-2019). C'est la lutte contre les violences à l'égard des femmes et en particulier la lutte contre les violences sexuelles qui a particulièrement retenu l'attention.

IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGÉ DE LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENÉE CONFORMÉMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE À PÉKIN EN SEPTEMBRE 1995 (OCTOBRE 2014- JUIN 2019)

1. Introduction et contexte

1.1. Cadre juridique

La coopération belge est guidée par la *Loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération au Développement*. Cette loi prévoit, en son article 11, **l'intégration transversale de la dimension de genre** dans toutes ses interventions. La Belgique est par ailleurs engagée dans une série de traités, de conventions, de résolutions et de plans d'action qui visent tous la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes, ainsi que l'exercice effectif de ces derniers.

Au niveau européen, d'une part, le *Plan d'action genre (Gender Action Plan, GAP)* de l'Union européenne guide l'action de la Belgique en ce qui concerne plusieurs domaines essentiels de sa politique. Au niveau des Nations Unies, on citera notamment :

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes, CEDAW (1979),
- Les résolutions du Conseil de Sécurité (e.a. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242),
- La Convention relative aux droits de l'enfant (CRC, 1989),
- La Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD, 1994).

Le **Programme de développement durable à l'horizon 2030** des Nations Unies constitue lui aussi le **cadre d'action de référence** de la coopération belge. Le document final du Sommet des Nations Unies de septembre 2015 stipule que « *réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles apportera une contribution capitale à la réalisation de l'ensemble des **objectifs [de développement durable, ODD] et des cibles*** »²⁵. En sus de l'ODD spécifique consacré à l'égalité des sexes, « *il est crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme [de développement à l'horizon 2030]* »²⁶. C'est dans cette optique que s'inscrivent les actions de la coopération belge en matière de genre.

1.2. Note stratégique « Le genre dans la coopération belge au développement »

La précédente note stratégique relative à la dimension de genre datait de 2002. En 2013, une évaluation de la thématique « *Genre et développement dans la coopération belge* » a été menée²⁷, elle a porté sur les années 2002 à 2013. Parmi les principales recommandations, on retiendra celles-ci : la nécessité d'un engagement politique et institutionnel clair qui soit pragmatique et ambitieux, une confirmation de l'approche à deux voies (actions spécifiques et *gender mainstreaming*) et une intégration du genre dans le dialogue politique avec les pays partenaires.

En 2015, le processus d'élaboration de la nouvelle note stratégique sur le genre a débuté. Elle a été rédigée sur base de groupes de discussion établis au sein de la Direction Générale de la Coopération au Développement (DGD), d'une note d'avis détaillée reçue du *Conseil consultatif Genre et*

²⁵ *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/70/L.1, AGNU70, p. 7.

²⁶ *Idem*.

²⁷ Service de l'Évaluation Spéciale / SES (2013), *Évaluation du Genre et Développement dans la Coopération belge*, SPF Affaires étrangères, Commerce Extérieur et coopération au développement, Bruxelles.

Développement et de réflexions émanant des ambassades où la coopération belge est active en 2015. Le 8 mars 2016 étaient édités la note stratégique « **Le genre dans la coopération belge au développement** »²⁸ et le plan d'action qui l'accompagne. La note stratégique définit les actions prioritaires de la coopération belge, qui sont au nombre de quatre :

1. Education et prise de décision
2. La santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR)
3. Sécurité alimentaire, accès aux ressources naturelles et *empowerment* économique
4. Protection des droits et lutte contre les violences (sous toutes ses formes) basées sur le genre, avec notamment une attention particulière portée aux *Lesbiennes, Gay, Bisexuels, Transgenres* et *Intersexués* (LGBTI)

Le *Plan d'action* expose les actions concrètes qui peuvent être menées en matière de genre pour chaque type de coopération (coopération gouvernementale, coopération multilatérale et thématique, coopération avec les acteurs de la coopération non gouvernementale, actions communes).

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Il est impossible de reprendre, de manière exhaustive, l'ensemble des actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin. Une sélection a été menée : il s'agit par conséquent de présenter des actions dans l'ensemble des domaines concernés, et de mettre en avant également l'ensemble des pays partenaires de la coopération belge. Les actions présentées ne sont pas plus ou moins intéressantes que d'autres actions (qui n'y figurent pas), il s'agit surtout de montrer la diversité des actions menées.

Objectif A. Femmes et pauvreté

La lutte contre la pauvreté reste un objectif primordial de la Coopération belge et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (ODD 1).

Ainsi, dans le cadre de la coopération bilatérale au **Mali**, la Belgique participe à différents programmes incluant la dimension du genre. Par exemple, la Coopération Belge Technique (CTB) a mis en œuvre un programme pour un montant de 6,5 millions d'euros qui a pour objectif de lutter contre l'insécurité alimentaire et la malnutrition dans le cercle de Nara (Koulikoro). La FAO (organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture) a conduit un programme de renforcement de la résilience des populations affectées par la crise à travers des activités pastorales dans les régions du nord du Mali. Ces deux programmes intègrent de manière transversale la dimension du genre sous l'angle de la pauvreté mais aussi sous l'angle de l'économie et la prise de décision des femmes.

Un autre exemple concerne la coopération bilatérale de la Belgique avec la **République Démocratique du Congo**. Enabel, dans le cadre de son programme de Développement Agricole, met en place des actions afin de réduire le déficit alimentaire et la pauvreté grâce à la relance durable du secteur agricole. Les résultats spécifiques attendus visent les femmes, l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et leur leadership dans le secteur de l'agriculture. Ces actions se font en collaboration avec le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Élevage, les Ministères Provinciaux, les administrations provinciales, les associations paysannes mais aussi le secteur privé (période d'activité : 2014-2021 ; budget 42 millions d'euros).

²⁸ La note stratégique est disponible à l'adresse suivante :

http://diplomatie.belgium.be/fr/politique/cooperation_au_developpement/nos_activites/themes/consolidation_de_la_societe/genre

Toujours concernant l'objectif « pauvreté », la Belgique a contribué à des appuis indirects au **Niger** par des programmes ou projets humanitaires ciblant les femmes et le renforcement de la résilience en matière de sécurité et de crises alimentaires. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer le projet PRECA de l'ONG Caritas Belgique pour un budget de 792.783 euros et également un projet de l'ONG Oxfam de 1.304.326 euros.

Au **Sénégal**, différents programmes luttent contre la pauvreté avec un accent spécifique sur la dimension de genre. Par exemple, au sein du programme 2017-2021 de l'ONG Broederlijk Delen, qui vise à *améliorer la résilience de 11.000 ménages*, la prise en compte du genre se fait par le renforcement d'une participation égale des femmes aux activités économiques et aux organisations intermédiaires, la sensibilisation, la formation, la mise en avant de 'modèles' et la formation au leadership. Un travail essentiellement mené avec des groupes de femmes mais aussi un suivi de ces dernières quand elles prennent des positions leaders dans des groupes mixtes. Deux résultats adressent aussi spécifiquement la question du contrôle des facteurs de production et celle de la mise en place de mécanismes fonctionnels permettant d'anticiper les crises alimentaires dont les femmes et les enfants sont les premières victimes. Une approche « ménage » originale permet enfin un suivi du contrôle des femmes sur la gestion du budget du ménage.

Objectif B. Femmes et enseignement

Le domaine de l'éducation et de la formation constitue également une des quatre priorités de la Coopération belge au développement. Les objectifs liés à l'éducation rencontrent celui de l'objectif développement durable n°4 du Programme des Nations Unies (ODD 4 - Agenda 2030). De ce fait, une attention particulière est dédiée aux programmes intégrant cette thématique.

La dimension du genre est intégrée de façon transversale dans toutes les interventions et programmes de la coopération belge en **Palestine** depuis 2015. Les priorités identifiées sont la lutte contre la violence, l'autonomisation économique, la participation des femmes dans la politique et la prise de décision mais aussi l'éducation.

En effet, dans le cadre de la coopération bilatérale, le projet « *Enhancing Capacities and Institutional Building* » (dit ECIB) a pour objectif de sensibiliser les jeunes femmes et hommes aux stéréotypes liés à la formation technique et professionnelle habituellement suivie par des hommes. Ce projet, d'un montant de 5 millions d'euros, encourage les femmes à participer à ces formations spécifiques pour augmenter leurs chances de trouver un emploi. De plus, il comprend un fonds de bourses dont au moins 28% du budget est dédié aux jeunes filles et femmes (discrimination positive). En 2015, les premiers résultats sont exceptionnels : 48% de ce fonds ont été attribués aux filles et femmes.

Toujours en Palestine, où le taux de chômage des jeunes diplômés dans le domaine de la technologie de l'information est assez élevé, un projet de coopération déléguée de UNHABITAT en partenariat avec ONU FEMMES a démarré en novembre 2016 pour un budget de 1 million d'euros. Ce projet impliquant les associations de femmes à Gaza concerne le domaine de la gouvernance locale et de l'aménagement du territoire en utilisant la technologie digitale telle que l'application « *Minecraft* ». Par l'utilisation de ce genre d'applications, les femmes sont formées à être plus autonomes d'un point de vue économique et à jouer un rôle dans la planification de leur environnement.

Dans un autre pays partenaire de la Belgique, l'**Ouganda**, la dimension du genre et l'*empowerment* (autonomisation) des femmes sont des thèmes transversaux qui se retrouvent dans les programmes de coopération bilatérale, particulièrement dans 2 secteurs principaux : la santé et l'enseignement.

Dans le programme SDHR, « *Support to the Development of Human Resources Program* », un certain nombre d'organisations bénéficiaires dans le secteur de la santé et de l'éducation ont mis l'accent sur le renforcement des capacités organisationnelles du personnel sous l'angle du genre. En effet, grâce au suivi de formations sur l'intégration du genre et l'autonomisation des femmes, ces organisations ont donné une attention particulière à la participation égale des femmes et des hommes aux formations.

Une autre inégalité de genre est constatée dans les formations professionnelles techniques des entreprises et de la formation (BTJET – « *Business Technical Vocational Education and Training* »). Le programme d'aide « *Support to Skilling Uganda* » donne une attention particulière à offrir un accès égal aux formations. Par exemple, des bourses sont offertes pour accroître la participation des femmes à la formation de BTJET et des campagnes de sensibilisation concernant le développement des compétences sont menées en Ouganda.

De 2014 à 2016, la coopération bilatérale belgo-marocaine a connu la poursuite des projets mis en place entre 2010-2013. Bien que touchant principalement aux domaines de l'agriculture, l'eau et l'assainissement, et au renforcement des capacités organisationnelles, ces projets ont connu des efforts d'intégration de l'approche genre au niveau de leurs activités telles que les activités dans le domaine de l'éducation.

En effet, le projet de Développement de la Filière de l'Amandier dans la Région de l'Oriental (PROFAO, 2011-18) exécuté par la CTB en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture et de la pêche Maritime (MAPM) a compté, fin 2015, 200 femmes bénéficiaires directes des travaux de plantation, et 70 femmes bénéficiaires d'actions d'appui et de formation. Soixante-sept pourcent du budget alloué au projet en 2015 a été évalué sensible au genre.

Le programme de renforcement de capacités organisationnelles par l'octroi de bourses (RC Bourses, 2013-17) exécuté par la CTB en partenariat avec le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération, a organisé des activités formatives sur le genre tout en octroyant une attention particulière à la participation des femmes. A noter également l'élaboration d'un « pense-genre » en 2016 et un appui au Centre d'excellence pour la budgétisation sensible au genre du Ministère de l'Economie et des Finances. Cinquante-sept pourcent du budget alloué au programme en 2015 a été évalué sensible au genre.

Toujours dans le contexte de la coopération bilatérale, la Belgique, par le biais de la CTB, a mis en place pour la période 2014-2020, 4 programmes d'appui à l'enseignement technique et à la formation professionnelle en RDC (budget de 40 millions d'euros pour la période 2014-2020).

Ces programmes ont vu une augmentation des actions liées au genre, à la promotion de la scolarisation et l'emploi des filles dans le cadre de l'objectif d'un meilleur accès des filles et des garçons à une formation de qualité, et une offre de main-d'œuvre qualifiée répondant aux perspectives d'emploi/auto-emploi.

Afin d'optimiser ces actions liées au genre, une collaboration avec les femmes entrepreneuses est réalisée en vue d'augmenter l'autonomie des filles, de les inciter à s'engager dans les domaines d'activités tels que l'agro-alimentaire et l'agro-transformation ou encore de les encourager à la scolarisation technique (primes, promotion, bourse, concours, modèle, ...).

Autre exemple au Bénin. Dans le secteur de la santé, le programme *PASS Sourou* contribue depuis 2014 à la réduction des inégalités à l'accès aux services de santé de qualité, la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles et la santé sexuelle et reproductive. A travers ses interventions le programme contribue à la mise à disposition de formations sanitaires destinées au personnel soignant qualifié et motivé, en l'occurrence des sages-femmes.

Pour finir, la Belgique a démarré, en juin 2016, un nouveau projet de coopération au **Niger** : le projet « *Sarraounia* » pour la promotion de la scolarisation des jeunes filles de la région de Dosso. Il vaut la peine de signaler la mise en place des Gouvernements Scolaires dans les 6 collèges appuyés (jeunes filles élues par leurs pairs pour représenter l'ensemble des élèves dans le dialogue avec les autorités scolaires).

Au **Sénégal**, dans le cadre du Portefeuille 2019-2023 en cours de finalisation, l'intervention '*Formations, Études et Expertises*' (4,5 million € pour la contribution belge) d'**ENABEL** a comme ambition de *contribuer au développement économique et social principalement de la région du pôle Sine Saloum en renforçant les performances des parties prenantes* de ce portefeuille.

Les formations envisagées privilégient les femmes, par la mise en place d'un dispositif de ciblage intégrant un degré raisonnable de discrimination positive. L'objectif est de contribuer à réduire la fracture numérique et promouvoir la participation accrue des femmes aux instances de gestion, jusqu'aux niveaux de responsabilité plus élevés, des organismes publics et privés qui participent à la mise en œuvre du Portefeuille ou qui en sont bénéficiaires.

Une attention est portée à rendre les formations accessibles aux jeunes filles et aux femmes sans discrimination revêt trois dimensions : éviter les stéréotypes de genre, tout en apportant des contenus appropriés et de qualité adaptés aux bénéficiaires ; assurer un accès sécurisé aux lieux de formations et un accès financier pour les jeunes filles et les femmes.

Un appui spécifique est aussi prévu au suivi des indicateurs genre/numérique dans le cadre des ODD.

Au niveau des études stratégiques déjà envisagées plusieurs sont liées à l'égalité de genre :

- une étude sur l'impact de l'intégration des femmes à l'économie formelle moderne sur l'égalité de genre et l'autonomisation socioéconomique, les femmes, souvent faiblement scolarisées et dépourvues d'état civil, ayant souvent tendance à être les premières victimes de la modernisation de l'économie et la transition vers le formel appuyée par le pilier économique du portefeuille bilatéral. Elle devra permettre d'adopter des mesures de discrimination positive pour les contrecarrer contribuer ainsi plus efficacement à une distribution équitable des bénéfices de l'industrialisation entre hommes et femmes..
- une étude socio-anthropologique sur l'acceptabilité de la planification familiale au sein de la population en général et au niveau du personnel soignant (infirmiers, sages-femmes, médecins) et une étude de ciblage pour harmoniser la communication sur le planning familial. Deux études liées à l'intervention en droit et santé de la reproduction de ce programme.

Objectif C. Femmes et santé

La Coopération belge au développement porte une attention particulière et prioritaire au domaine de la santé sous la dimension du genre. Ce domaine intègre aussi les droits sexuels et reproductifs (ODD 5.6). Un chapitre de ce rapport est spécifiquement consacré à l'implication belge dans le mouvement She Decides.

En matière de partenaire multilatéral, le **Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)** est incontournable dans la mesure où son mandat couvre la santé et des droits sexuels et reproductifs, y compris la planification familiale, l'égalité des genres et les analyses relatives à la dynamique des populations en lien avec le développement. Il attribue une attention particulière aux jeunes. Depuis 2014, la contribution aux ressources centrales du Fonds s'élève à 7 millions EUR. En 2016, un appui supplémentaire a été attribué à des programmes au Burkina Faso, Guinée, Maroc et Niger via la coopération déléguée. Certains de ces programmes sont détaillés dans le présent rapport.

Au **Pérou**, pays partenaire de la Belgique, trois projets ont été financés par la Coopération belge à ce jour. Ceux-ci intègrent la dimension du genre, entre autres, par l'amélioration de la situation des femmes dans le domaine de la santé. Des résultats importants sont à souligner grâce aux actions entreprises telles que l'augmentation des femmes enceintes des zones rurales qui accouchent dans un

centre de santé ; la réduction de la mortalité maternelle ou encore l'augmentation des femmes pauvres enceintes ayant reçu le paquet intégral de contrôle prénatal.

Ces résultats sont le produit de programmes ayant pour objectif la promotion, la protection et le respect des droits de tout individu d'exercer un contrôle total sur les questions liées à la sexualité et à la santé sexuelle et reproductive. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer le programme bilatéral « *Budget Support to the Universal Health Insurance Policy in Peru* » (SISFIN) avec un budget de 6,5 millions d'euros sur 3 ans ou encore le programme de l'ONG FOS avec PROMSEX (142.000 euros/3 ans), partenaire local, qui par ses actions, aide les femmes à exercer leur droit à la santé ainsi que leurs droits sexuels et reproductifs dans 3 régions du Pérou.

Au **Burundi**, la Belgique a financé en coopération déléguée, le projet « *Lutte contre les fistules et promotion de la santé maternelle au Burundi* ». Ce projet était programmé initialement sur 3 ans (novembre 2012 à novembre 2015). Une première prolongation de 12 mois a été accordée et a pris fin en décembre 2016. Une seconde demande de prolongation de 4 mois a été introduite. Les bénéficiaires directs sont les femmes victimes des fistules. Ce projet a été mis en œuvre en partie par le FNUAP (1.250.000 d'euros) et en partie par Handicap International (150.000 USD).

Les activités de ce projet couvrent tout le pays mais c'est au Centre Urumuri à Gitega que sont réalisées les interventions chirurgicales. Les résultats visés sont l'étude des prévalences ; la prévention ; la prise en charge des fistules et la réinsertion socio-économique des femmes traitées.

Parmi les résultats atteints, nous pouvons citer que l'ampleur des fistules obstétricales au Burundi est actuellement connue (3.550 cas de fistules obstétricales ont été relevés avec une incidence de 750 nouveaux cas chaque année). La connaissance de ces informations chiffrées a donné lieu à une identification des interventions-clés à prendre en compte dans la stratégie nationale. Un second résultat est la formation du personnel soignant. En effet, 27 médecins des services de maternité de 21 hôpitaux et 27 infirmiers du bloc opératoire ont été formés en vasectomie sans scalpel et 14 médecins en ligature des trompes par mini laparotomie sous anesthésie locale, rendant cette technologie disponible dans 21 hôpitaux publics du pays.

Un troisième résultat est que plus de 500 cas de fistules obstétricales ont été traités au centre Urumuri de Gitega entre 2014 et 2015. Ce projet connaît beaucoup de succès dans le soutien socio-économiques des femmes victimes des fistules mais il a également connu de grandes perturbations dans l'exécution dues principalement aux procédures administratives et à la crise socio-politique que traverse le Burundi.

Au **Sénégal**, le « *Programme d'Appui à l'Offre et à la Demande de Soins dans les 5 régions médicales de Diourbel, Fatick, Kaffrine, Kaolack et Thiès* » (PAODES), a pour objectif spécifique que la population de ces régions bénéficie d'un accès équitable à des soins de santé de qualité et d'un bon niveau de protection sociale. Démarré en novembre 2011 pour un budget de 16.912.889 euros sur 6 ans, les bénéficiaires directs de ce programme sont les acteurs de la santé avec un impact sur les femmes et les enfants.

En effet, ces derniers fréquentent plus souvent les services de santé et de ce fait, sont considérés comme ceux sur qui rejailliront en premier les améliorations de la qualité des services de santé publics. Il ressort de ce projet, une amélioration de la prise en charge de la santé concernant la reproduction avec pour objectif prioritaire une réduction de la mortalité maternelle qui reste un problème majeur au Sénégal. Par exemple, entre 2011 et 2015, le ratio de mortalité maternelle est passé de 370 à 315 pour 10.000.

Autre exemple, la proportion d'accouchements assistés par du personnel non-qualifié est passée de 79% à 84%. Ces résultats modestes mais en augmentation, sont la conséquence de la complexité d'assurer la disponibilité de Soins Obstétricaux et Néonataux d'Urgence Complet (SONUC) et l'effectivité de la prise en charge des césariennes en milieu rural.

Un autre programme **sénégalais** mis en place est le PASEPAR, « *le Programme d'amélioration des services de l'eau potable et de l'assainissement en milieu rural* » qui a débuté en janvier 2015 pour une durée de 5 ans et une contribution de 6.500.000 d'euros. Celui-ci vise l'amélioration durable quantitative et qualitative des services d'eau potable et d'assainissement aux populations rurales dans le bassin arachidier, dans le respect d'une approche intégrée en matière de gestion des ressources en eau (GIRE). Ce programme rencontre l'objectif santé mais aussi l'objectif environnement et économie. Les actions entreprises ont eu un impact direct sur la santé maternelle et infantile. En effet, l'accès à une eau potable et de qualité est fort importante dans une région particulièrement frappée par des taux élevés de sels divers dans l'eau des forages. Un impact indirect économique est aussi mis en avant par le fait que l'accès à l'eau potable et à l'assainissement sont en lien fort avec des corvées souvent portées par les femmes et les enfants (temps et potentiels effets sur les activités économiques).

Au **Sénégal**, le projet "*Has she access?*" est entré dans sa phase opérationnelle en 2018 au Sénégal. Financé par le fonds SheDecides, lancé par la Belgique et les Pays-Bas, ainsi que la Banque mondiale et l'International Planned Parenthood Federation, le projet est piloté par Bluesquare, une entreprise belge spécialisée dans les systèmes d'information de santé, en partenariat avec les universités de Namur et de Bruxelles (ULB). Il consiste à mettre à disposition de différents partenaires (Ministère de la Santé, ONGs, partenaires privés) une plate-forme permettant de suivre en temps quasi-réel la disponibilité des services de planification familiale (stocks de méthodes de contraception, personnel qualifié, équipement) dans les structures de santé du pays.

Toujours dans le domaine de la santé et dans un contexte d'aide humanitaire en **République Démocratique du Congo**, le Comité International de la Croix-Rouge (CICR) assiste les victimes de violences sexuelles, dans les zones affectées par la violence, afin d'améliorer leurs conditions de vie et leur accès à des services médicaux et psycho-sociaux (« *Strengthening the response to sexual violence* » au Nord Kivu et Sud Kivu, période 2015-2017).

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

La thématique de la lutte contre la violence à l'égard des femmes se retrouve à de plusieurs reprises dans les programmes et projets liés à la Coopération belge étant donné qu'il s'agit d'un domaine d'action prioritaire, qui se retrouve aussi sous l'ODD 5.2 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Par exemple, dans le cadre d'une coopération déléguée d'un montant de 10 millions d'euros en **République Démocratique du Congo**, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a exécuté, de 2009 à 2015, un projet d'appui à la lutte contre la violence sexuelle à travers un support au programme STAREC (stabilisation et réconciliation à l'est du Congo). Le programme mené dans la province du Nord-Kivu et la province Orientale, regroupe des actions de sensibilisation dans les écoles ; la mise en place et/ou la redynamisation des structures communautaires de prévention et de protection ; l'organisation de campagnes d'adhésion pour « *He for She* » qui a pour objectif d'inciter les hommes et les garçons à défendre les droits des femmes ou encore des actions de prise en charge médicales, psycho-sociales et judiciaire.

Au **Burundi**, la Belgique a financé à hauteur de 476.600 € le projet nommé « *Lutte contre l'impunité culturelle et judiciaire des violences contre les femmes au Burundi* ». Ce projet a été mis en œuvre entre janvier et décembre 2016 par de l'ONG RCN Justice & Démocratie (*Réseau Citoyens-Citizens Network Justice & Démocratie*). Il a été exécuté dans 3 provinces du Burundi (Bururi, Mwaro et Muramvya) avec pour groupe-cible les femmes, filles, hommes et garçons burundais en général, en tant que membres de la société et des communautés (proches des victimes, victimes, auteurs ou potentiels auteurs de violences envers les femmes). Un second groupe-cible était les hommes et garçons burundais en tant qu'auteurs ou auteurs potentiels de violences. Les partenaires locaux privilégiés furent les associations

de juristes catholique du Burundi (AJCB), les collectifs des associations et les ONG féminines du Burundi (CAFOB).

Parmi les bénéficiaires du projet, nous citons les leaders communautaires des 3 provinces ciblées (environ 150 élus, leaders traditionnels ou religieux), qui sont engagés dans les dialogues communautaires et les animations de vulgarisation du droit.

Sont à citer aussi comme bénéficiaires : les acteurs de la chaîne pénale et de prise en charge sociale des victimes ; les cadres et membres des organisations de la société civile partenaires mais surtout, 1.000 à 2.000 femmes et filles victimes de violences domestiques et sexuelles. Celles-ci sont bénéficiaires des centres d'écoute et d'orientation intégrés, et/ou d'une meilleure prise en charge par les acteurs de la chaîne pénale et de prise en charge sociale des victimes.

Le projet ayant pris fin en décembre 2016, les résultats ne sont pas encore connus mais parmi les résultats attendus, nous pouvons citer que les femmes, les hommes et les communautés perçoivent les violences sexuelles et domestiques comme des actes néfastes et répréhensibles, et de ce fait, ils développent une attitude de soutien envers les victimes. Un second résultat attendu serait que les acteurs sociaux et de la chaîne pénale apportent une réponse efficace et sensible aux femmes et filles victimes de violences sexuelles ou domestiques.

En **République Démocratique du Congo**, de nouveaux programmes ont pour objectif principal la promotion du genre, la situation et la protection des femmes et des filles. En effet, nous pouvons citer le Programme santé RDC de la CTB (coopération bilatérale de 3 millions d'euros) qui, en collaboration avec le Ministère de la Santé Publique, lutte contre les violences sexuelles en intégrant cette thématique dans les divisions provinciales de la santé et dans 9 zones de santé.

En novembre 2016, le programme sectoriel « Droit des femmes et des enfants » de la coopération belgo-**marocaine** a démarré. Le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la Population) et le Ministère de la Solidarité, de la Famille, de la Femme et du Développement Social collaborent ensemble au projet d'appui au renforcement de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au Maroc. Ce projet de coopération déléguée d'un budget de 2,7 millions d'euros pour lequel la Belgique participe pour un montant de 1,25 millions d'euros, vise à appuyer l'application de dispositions du cadre institutionnel, législatif et réglementaire de protection contre la violence à l'égard des femmes au Maroc et les mécanismes de prise en charge.

Au **Mali**, le Programme « **Prise en charge holistique des victimes/survivantes des violences basées sur le Genre au Mali** », mis en œuvre par UNICEF, en collaboration avec l'Association pour le Progrès et la Défense des Droits des Femmes (APDF), a reçu un financement de la Belgique pour la mise en œuvre du projet pour une durée de 3 ans à partir de janvier 2017.

L'objectif principal est de contribuer à la protection des populations contre les VBGs et ses conséquences en vue de la construction d'une société malienne plus respectueuse des droits des femmes et des hommes notamment à travers la prise en charge holistique des victimes/survivantes, dans un contexte de fragilité liés aux conflit qui perdure au Mali depuis 2012. En terme d'objectifs et de *résultats atteints* pour la période demandée :

- 1454 survivantes ont bénéficié de prise en charge psychosociale
- 575 survivantes ont bénéficié de prise en charge médicale
- 236 survivantes ont bénéficié de prise en charge juridique et judiciaire
- 525 survivantes ont acquis des connaissances et des compétences en coupe *couture, broderie et transformation des produits locaux*
- 477 femmes et adolescents ayant fréquenté les centres ont bénéficié de prise en charge alimentaire
- 45 groupements ont eu leurs capacités renforcées dans la gestion des activités génératrices de revenus (AGR)

Objectif E. Femmes et conflits armés

Au même titre que l'objectif précédent, la thématique « femmes et conflits armés » est une priorité pour la Coopération belge. De plus, la Belgique dispose de son Plan d'action national 2013-2016 « *Femmes, Paix et Sécurité* » qui concrétise l'exécution de la Résolution 1325 adoptée en 2000 par les Nations Unies.

Pour la période 2015-2017, la Belgique, sous l'angle d'une coopération déléguée, participe pour un budget de 2 millions d'euros au programme d'ONU FEMMES ayant pour objet l'appui aux droits et à la participation des femmes congolaises à la résolution du conflit et à la consolidation de la paix en **République Démocratique du Congo** (Résolution 1325).

Les résultats déjà obtenus sont une mise en place de maisons de veilles pour la participation politique des femmes dans 2 provinces ; un appui technique à la Commission électorale nationale indépendante pour augmenter le taux de participation de femmes à l'enrôlement dans le site pilote du Nord Ubangu ou encore la mise en place du secrétariat de la 1325 avec une formation pour ses membres.

En **Palestine**, la Coopération belge a activement participé à tous les efforts nationaux sur le thème du genre dont également pour la Résolution 1325 des Nations Unies et son *Plan d'Action National 2017-2019* lancé au cours de l'été 2016. Au vu du contexte fragile de la Palestine, la protection des femmes et des filles contre toute forme de violence, leur accès à l'éducation, ainsi que leur participation à la vie économique et politique, est restée une priorité transversale des interventions belges.

Les projets financés par la Belgique sur les fonds humanitaires incluent une analyse du mainstreaming du genre dans leurs activités. Par ailleurs, parmi les quatre projets humanitaires financés en 2016 sur la ligne de la coopération non gouvernementale, nous pouvons citer le projet « *Integrated Healthcare and Protection Services for the vulnerable groups in the Gaza Strip* » de CARITAS BELGIQUE pour un budget de 1.060.077 euros.

Des activités spécifiques sont mises en place avec pour objectif des résultats chiffrés à atteindre tels que le nombre de 3.000 femmes et enfants victimes de traumatisme liés à la guerre reçoivent un appui psycho-social ou encore 220 femmes sont formées aux droits des femmes et des enfants.

Le « Programme d'appui à la mise en œuvre de la résolution 1325 » au **Mali** à travers le relèvement économique des femmes affectées par le conflit et la protection de leurs droits », mis en œuvre par ONU Femmes à Gao, Tombouctou et Ménaka vise entre autres, le renforcement et le relèvement économique des femmes affectées par la crise et la protection de leurs droits conformément aux standards « femmes, paix et sécurité » R1325 ; la formation des femmes à des activités génératrices de revenus, la sensibilisation de la communauté sur les questions de Genre, y compris celle des décideurs, l'accès pour les victimes/survivantes à des services de qualité, la facilité de leur réintégration dans la communauté, l'accompagnement dans les poursuites judiciaires etc...

Des femmes ont été réunies en groupements (associations/coopératives) avec octroi d'un fonds de revolving afin de pouvoir évoluer dans l'une des activités porteuses de revenu ci-dessus.

De plus, la construction de « cases de la paix » destinées à servir de lieu de rencontre, de formation et d'échanges sur les préoccupations des femmes, de résolution de conflits, dans chacune des trois régions est en cours.

Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce projet semblent en majorité liées à l'insécurité grandissante dans le Nord du Pays.

Objectif F. Femmes et économie

Comme stipulé dans la note stratégique sur le genre, la Coopération belge porte une attention sur le financement des programmes socioéconomiques visant, entre autres, le renforcement des capacités

des petites et moyennes entreprises et des micro-entrepreneur-e-s locaux tout en mettant en avant un intérêt particulier à la mise en œuvre d'actions spécifiques visant la participation des femmes.

La Belgique, par son programme indicatif de coopération (PIC) 2013-2017 avec le **Bénin**, participe à des mesures concrètes permettant qu'une intégration effective du genre soit prise au niveau des processus et des différents canaux de mise en œuvre du PIC notamment dans le dialogue politique, les interventions dans les secteurs de concentration et dans toutes les interventions multisectorielles.

Dans le secteur de l'agriculture, l'objectif du Programme d'appui aux filières (PROFI) est de promouvoir l'autonomie des femmes et un environnement favorable pour son implémentation. Il se traduit par une prise en compte du genre au sein des partenaires institutionnels non étatiques (les organisations paysannes) et une prise en compte transversale et systématique du genre au niveau de toutes les activités du programme.

Cet engagement passe par l'accompagnement des structures nationales pour la mise en œuvre du plan d'actions genre du secteur et le ciblage des filières et les chaînes de valeur à caractère « genre-sensible ».

Concrètement, il s'agit de renforcer l'autonomie économique au niveau de l'entrepreneuriat féminin par les facilités d'accès aux facteurs de production, notamment l'accès aux intrants et à la terre ; de renforcer l'autonomie politique au niveau communautaire et aussi les capacités des ressources humaines affectées à la mise en œuvre des stratégies.

Le projet d'appui aux organisations béninoises par le renforcement des compétences des ressources humaines vise quant à lui, la réduction des lacunes en compétences des ressources humaines ciblées au sein des organisations bénéficiaires des secteurs de concentration. Les actions sont focalisées sur le renforcement de capacités pour impulser l'entrepreneuriat féminin et la représentativité des femmes. Le projet veille à ce que les critères d'octroi des bourses et des stages mentionnent la dimension genre et aussi au respect de l'équilibre de 50% d'hommes et de 50% de femmes bénéficiaires.

Dans le cadre de la coopération bilatérale avec le **Maroc**, et dans la poursuite de l'exécution du programme indicatif 2010-2013 cité précédemment dans ce document (*Objectif B Femmes et Enseignement*), la Coopération Belge Technique en partenariat avec l'Office National du Conseil Agricole, a mis en œuvre le projet de Développement des filières de safran et du palmier-dattier (Safran-Dattes, 2013-19). Ce projet a connu en 2015 une progression croissante de l'adhésion des femmes au sein des coopératives associées au projet, contribuant ainsi à leur autonomisation économique. Vingt-sept pourcent du budget alloué au projet en 2015 a été évalué sensible au genre.

La CTB en partenariat avec le Ministère de l'Emploi et l'Agence nationale de promotion de l'emploi va exécuter un programme « *entrepreneuriat féminin et des jeunes* » d'un budget de 3 millions d'euros. Ce dernier a pour objectif d'améliorer l'emploi et l'auto-emploi des femmes et des jeunes du Maroc. Il capitalise sur l'expérience du projet « *Min Ajliki* » de l'APEFE (*Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger*) de 2014-2016 et donne un focus important à l'entrepreneuriat féminin. La mission de formulation de ce programme a eu lieu en novembre 2016.

Un autre programme de la Coopération belge rencontre l'objectif « femmes et économie ». Il s'agit d'un programme **péruvien** exécuté par l'ONG *Aide au Développement Gembloux* (ADG) ayant pour thématique l'égalité d'accès des femmes aux services financiers, aux ressources productives, y compris la terre, le commerce et l'esprit d'entreprise. L'objectif visé est d'améliorer, de manière durable, la production agricole des familles paysannes avec une attention particulière pour les femmes.

En 2016, 750 familles ont bénéficié du programme dont 280 femmes et 470 hommes en participant à des actions de formations (techniques agro-écologiques et certifiantes), à des actions de recherches avec les producteurs, à des foires écologiques, à des échanges d'expériences, à l'élaboration d'un guide sur la stratégie en marketing pour les petites organisations, au développement d'un plan marketing pour 9 produits agro-écologiques mais aussi en participant à la transformation des produits ou encore à l'amélioration des processus administratifs des petits producteurs.

De ce fait, pour l'année 2016, il a été constaté parmi les résultats obtenus que le nombre de producteurs écologiques actifs dans les canaux de commercialisation alternatifs promus s'élevait à 150

femmes et 50 hommes (en 2013 : 51/8). Le nombre de producteurs affiliés à une organisation paysanne agro-écologique se chiffre à 297 femmes et 363 hommes (2013 : 202/203). Nous constatons aussi l'augmentation du nombre de femmes occupant un poste de direction de zéro en 2013 à 24 en 2016.

L'APEFE poursuit dans le cadre de son programme 2017-2021 au **Sénégal** un objectif d' *amélioration de la croissance des entreprises de transformation agroalimentaire féminines dans les zones et filières ciblées*. Sont poursuivis dans le cadre de ce programme tant le soutien aux institutions responsables du secteur de l'Entreprenariat Féminin dans le domaine de la transformation agroalimentaire que le renforcement capacitaire des structures d'appui aux entreprises, ainsi que des entreprises elles-mêmes. L'impact attendu en terme de chiffre d'affaires, de volumes de produits transformés et d'emplois directs créés devrait concerner une centaine d'entreprises agroalimentaires féminines.

Enfin, au **Niger**, la Belgique participe à des appuis indirects par des projets financés par le Fonds Belge pour la Sécurité Alimentaire en ciblant les femmes en premier lieu pour leur rôle fondamental dans la sécurité alimentaire et nutritionnelle et dans le développement économique local. Parmi ceux-ci, nous citons le programme « *PADEL : Programme d'Appui au Développement Economique Local* », exécuté par le Fonds d'Équipement des Nations Unies (FENU) de mars 2010 à juin 2016 avec un budget de 4,3 millions d'euros.

Objectif G. Participation et prise de décisions

Une autre priorité de la Coopération belge au développement est « la prise de décision et les femmes », qui est repris sous l'objectif développement durable (ODD) 5.5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Le **Rwanda** est connu comme un leader mondial pour la promotion de l'égalité de genre. Deux secteurs démontrent une performance accrue : l'éducation, et les femmes dans les postes de décision. En effet, la Constitution du Rwanda indique un quota de 30% de représentativité des femmes dans les postes de décision. Cela s'est traduit par une augmentation de la participation des femmes aux postes de décision au cours des 15 dernières années. La présence accrue des femmes dans les postes de prise de décision a un effet positif sur la promotion de l'égalité des sexes au Rwanda en aidant à changer l'esprit et les attitudes patriarcales, en donnant plus de confiance aux femmes et en fournissant aux jeunes des modèles positifs.

Dans le cadre de cet objectif, la Coopération belge par le biais du « *Belgian Common TVET Support Program* » encourage l'*empowerment* en mettant en place des actions visant l'égalité d'accès à une éducation de qualité, à des activités de sensibilisation, à la formation professionnelle sur l'égalité des sexes et la production de données ventilées. Via le Programme de soutien à la décentralisation soutenu par la RALGA (*Rwandan Association of Local Government Authorities*), des actions sont menées concernant les domaines des Droits politique et civil et de la voix et la participation des femmes.

En outre, concernant un autre secteur, celui de l'énergie, le programme d'appui à l'agence nationale chargée des services de gestion des infrastructures de production et de distribution d'électricité (Rwanda Energy Group-REG) a mis en place une unité responsable des questions d'égalité des genres. Cette vient d'être institutionnalisée dans l'organigramme et comptera un coordinateur de l'équipe des points focaux pour cette thématique. Une première conférence nationale a rassemblé plus de 200 employées issues de toutes les entités décentralisées concernées par ce secteur. Les résolutions prises autour de l'identification de leurs besoins et de leurs défis ont été traduites dans un plan d'action. La création de cette coordination vise à assurer le suivi de ces engagements.

Nous retrouvons aussi des programmes qui contribuent à l'objectif « participation et prise de décisions des femmes » dans les programmes de coopération indirecte en **Palestine**.

Par exemple, l'ONG Solidarité Socialiste avec un budget de 942.448 euros, a exécuté, entre 2014 et 2016, un programme qui avait comme objectif de contribuer à ce que les membres des organisations appuyées par le programme (4 syndicats nationaux, 18 clubs et groupes de jeunes, des étudiants et comités populaires en Cisjordanie et à Gaza), en particulier les jeunes femmes, renforcent leur capacité à contribuer à la création d'un mouvement social de jeunes, démocratique, efficace, sans affiliation politique partisane et comprenant de larges secteurs de la société, qui influencent activement la définition des politiques vers plus d'égalité, de liberté, de respect des droits humains et de justice sociale, politique et économique.

Dans ce cadre, une attention particulière a été accordée aux clubs de jeunes, comme vecteurs de changement social à une plus large échelle, par une stratégie de sensibilisation de l'ensemble de leurs membres à la question du genre et ce, dans toutes les activités du programme : des formations, aux actions de plaidoyer, en passant par le renouvellement des instances des organisations.

En **Palestine** encore, le projet « *Utilizing digital tools to promote human rights and create inclusive public spaces in the Gaza Strip* », mis en œuvre par UNWOMEN et UNHABITAT vise à contribuer, par le biais des technologies numériques (Minecraft, SafetyPin), au respect des droits des femmes et des jeunes et à l'amélioration de leur participation dans le processus d'aménagement de l'espace urbaine de Gaza surtout en période de post-conflit. Les associations de femmes à Gaza et des entreprises locales à finalité sociale innovantes en matière de digitalisation, sont impliquées dans la réalisation du projet. Ainsi, un rôle plus important est attribué aux femmes dans la planification de leur environnement. Le projet leur offre également une formation qui contribue à leur autonomisation économique à travers l'utilisation du TIC et la promotion de leurs droits.

Commencé fin 2016, le programme sectoriel **marocain** de renforcement des compétences des cadres de la Fonction publique s'intègre aussi sous cet objectif « femmes et prise de décision ». En effet, celui-ci est exécuté par la CTB en partenariat avec le Ministère de la Fonction publique et la modernisation de l'administration. D'un budget de 3,5 millions d'euros, il appuie la mise en œuvre des autres programmes sectoriels à travers le renforcement des compétences. Le programme intègre l'approche *genre* comme un axe fondamental à travers le renforcement des capacités institutionnelles en matière de planification et de budgétisation sensible au genre.

Au **Sénégal**, Le programme 2017-2021 d'Echos Communication a pour objectif que l'utilisation des outils de coaching territorial par la jeunesse de la ville de Dakar, par les groupements économiques du Département de Kaolack et par leurs autorités locales respectives, renforce leur ancrage social et le développement de leurs activités. L'implication des femmes est recherchée. La parité homme/femme est prise en compte dans la sélection des coachs. Les outils du coaching territorial organisent sans le dire un processus de déconstruction des préjugés qui pourra accroître la voix des femmes dans les cadres de concertation d'un nouveau genre offert par le programme. L'objectif est aussi d'accroître la place et le poids de la voix des femmes de la population, au sein de leurs initiatives économiques (Kaolack) ou des groupes de volontaires (Dakar), et comme représentantes de leur groupe dans les relations avec les collectivités territoriales. A titre d'exemple, l'année 2018 a vu s'ouvrir le centre de coaching territorial à Kaolack, et dans une démarche participative, la filière sel où les femmes sont particulièrement actives. Une synergie avec Le Monde selon les Femmes est prévue pour assurer une formation et un accompagnement sur la budgétisation sensible au genre du conseil départemental de Kaolack et des acteurs de la société civile du département.

La Belgique finance en **Algérie** un programme d'ONU Femmes de coopération déléguée dédié à la question du genre. Le programme s'articule autour de trois axes, à savoir la promotion de la participation politique des femmes, le renforcement de la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion des valeurs d'égalité. De janvier 2017 à décembre 2018, plusieurs résultats concrets ont été atteints dans les domaines de promotion de la participation politique des femmes, de renforcement de la culture de l'égalité au sein de la société ainsi qu'en matière de prévention et de lutte la violence à l'égard des femmes et des filles.

Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme

Cet objectif ainsi que le suivant (droits fondamentaux des femmes) est repris en parti sous l'ODD 5c du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies : « *Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent* ».

En matière d'action dans les pays partenaires de la coopération belge, au **Burundi**, dans le contexte de l'allocation de base *Consolidation de la Société*, la Belgique finance deux projets qui ont une importante composante axée sur le genre, dont celui du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement), projet de 2 millions d'euros visant notamment la lutte contre les violences basées sur le genre (VBGS).

Ce projet, mis en place depuis 2013, a donné des premiers résultats en 2014. En effet, 1.395 cas de violence dont 1.227 concernant des femmes ont été traités. En 2015, 1.160 cas de violence sont recensés dont 1.031 visant les femmes et les filles. Il faut aussi noter que 219 dossiers de violence sexuelle contenant 225 victimes ont été traités par la police judiciaire et transmis aux parquets en 2015. Le PNUD travaille avec le centre Humura, spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences basées sur le genre et le sexe.

Le PNUD a également mis en place 42 Chambres spécialisées dans les VBGS dans tous les parquets du pays. Actuellement, les cas des VBGS sont traités prioritairement à travers tout le pays.

L'ONG Avocats Sans Frontières (ASF) a obtenu des subsides de 271.686 euros de la Belgique pour un projet de 2 ans (janvier 2015-décembre 2016) intitulé « *Amélioration de l'accès à la justice des populations vulnérables au Burundi* » avec un accent particulier sur les femmes et les filles. Les bénéficiaires de ce projet sont les femmes et mineurs incarcérés, les femmes victimes de violences sexuelles, les détenues en détention préventive, les victimes de violations manifestes des droits humains et les justiciables du Burundi. L'objectif de ce projet est d'opérationnaliser la Stratégie Nationale Aide Légale (SNAL) à travers la coordination des acteurs au sein des foras nationaux et provinciaux et l'adoption d'un mécanisme de financement de l'aide légale. Un second objectif concerne l'accessibilité des pourvoyeurs d'aide légale et leurs prestations des services d'aide juridique et d'assistance judiciaire de qualité. Le projet vient de terminer ses activités et le rapport final n'est pas encore produit.

Dans le cadre de la coopération gouvernementale entre la Belgique et le **Sénégal**, le « *Programme de Renforcement de Capacités institutionnelles par l'octroi de bourses (PRC)* » d'un montant de 3.142.140 d'euros, est explicitement axé sur l'*empowerment* des femmes. Un des résultats attendus était axé sur le renforcement des capacités des secteurs en matière de genre ainsi que de l'instance nationale en soutien à la mise en œuvre de la stratégie nationale en matière d'égalité et d'équité en matière de genre.

Ce dernier axe a mené à la création d'un poste de « conseiller technique genre ». La personne en charge de cette fonction a travaillé en 2015 en étroite collaboration avec le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance en appui à la mise en œuvre du mécanisme national genre.

De cette collaboration, nous pouvons mettre en avant quelques résultats tels que la mise en place des cellules genre dans les deux secteurs d'intervention prioritaire de la Coopération belge au Sénégal (santé et hydraulique) ; la formation des membres des cellules et l'élaboration des feuilles de route par secteur ; l'audit genre du Ministère de la Santé et de l'Action sociale et la mise en place du Programme d'Institutionnalisation du Genre 2016-2020 qui en est issu ; la rédaction du « plan d'action genre » du Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement pour 2016-2020 ou encore l'intégration stratégique du genre dans la lettre de politique sectorielle du Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement .

En ce qui concerne la prise en compte transversale du programme, le quota de bourses de formation destinés au personnel féminin de la santé a atteint un pourcentage de 42%.

Au **Rwanda**, la volonté politique et l'engagement en faveur de l'égalité des sexes ont facilité la mise en place d'un cadre juridique et politique très sensible au genre. Les principes de l'égalité des sexes et des droits des femmes sont inscrits dans la Constitution nationale, qui a conduit à la création des lois tenant compte de la problématique hommes-femmes et à la révision ou à l'élimination des lois discriminatoires. Afin de garantir la mise en œuvre et la coordination de ces engagements et de ces lois, un cadre institutionnel fort, ainsi que des instruments et des mécanismes des gouvernements centraux et locaux ont été mis en place.

Au sein de ces institutions, le «Gender Machinery», qui comprend le ministère du Genre et de la Promotion de la Famille (MIGEPROF), le « Gender Monitoring Office » (GMO), le « National Women Council » (NWC) et le Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires (FFRP), a une place importante. Le Gouvernement rwandais a créé le Gender Monitoring Office dans la Constitution de 2003 révisée en 2015. GMO est affilié au Cabinet du Premier Ministre et son mandat est de surveiller le respect des principes d'égalité des sexes, de promouvoir les responsabilités concernant le genre à tous les niveaux et de lutter contre la violence liée au genre et les injustices connexes.

GMO procède également à des audits réguliers d'institutions privées ou publiques afin d'évaluer les progrès réalisés en matière du genre et d'élaborer des indicateurs clés en la matière. C'est dans ce cadre qu'en 2016, Enabel Rwanda s'est soumise à un audit participatif « genre » conduit par le GMO. C'est la première fois qu'un partenaire bilatéral se soumet à un tel exercice au Rwanda. Sur base des résultats et recommandations de l'audit, un plan d'action budgétisé a été développé et intégré au plan d'action pays 2017.

En 2017 Enabel a signé un contrat-cadre sur le genre avec deux entreprises rwandaises. Les projets peuvent faire appel à ces entreprises pour aider avec l'intégration du genre dans différents domaines du projet. Cet audit a aussi été le début d'une étroite collaboration avec GMO.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

La coopération belge contribue de manière substantielle aux ressources générales **d'ONU-Femmes**, *l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes*. En 2014, 2015 et 2016, l'Entité a reçu une contribution de 4.000.000 EUR aux ressources générales. A cela s'ajoutent des ressources dans le cadre de contributions affectées, certaines de ses réalisations sont présentées dans le présent rapport. Ainsi, en 2016, la contribution totale de la Belgique à ONU-Femmes était de 5.070.000 EUR.

Le mandat d'ONU-Femmes est triple, il a pour objet :

- d'appuyer des organes intergouvernementaux, tels que la *Commission de la condition de la femme*, dans l'élaboration de politiques, de règles et de normes mondiales ;
- d'aider les États Membres à appliquer ces règles, et à leur fournir un appui technique et financier approprié, aux pays qui le demandent ; et
- de diriger et coordonner le travail du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes, notamment avec un suivi régulier des progrès dans l'ensemble du système.

Retour sur les pays partenaires de la coopération belge. Un programme de démarrage a matérialisé la reprise de la coopération gouvernementale entre la Belgique et le **Burkina Faso**. Un volet de ce programme traite de la question du genre. Mis en œuvre via la coopération déléguée par le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la Population) pour un montant de 5 millions d'euros, le projet « *Accélération de la réalisation des droits en matière de santé sexuelle et de la reproduction* » a été lancé en juillet 2016 et a pour objectif la promotion des droits humains inhérents à la santé de la reproduction. Il a été élaboré avec la participation des acteurs-clés impliqués dans sa mise en œuvre stratégique, de manière à renforcer le leadership et l'appropriation nationale. Deux cibles vulnérables

majeures sont identifiées dans le cadre de sa réalisation: les femmes membres des organisations concernées et les jeunes et adolescent(e)s.

Outre la dimension « *droits fondamentaux des femmes* », le projet contribue également à la formation des femmes et des filles aux technologies de l'information afin de renforcer l'accès à la bonne information en matière de droits sexuels et reproductifs mais aussi au renforcement de la résilience et des capacités à générer la richesse chez les femmes notamment par l'accès au microcrédit, comme gage de la durabilité de leur accessibilité aux services de santé sexuelle et reproductive.

Au **Mozambique**, la Coopération belge poursuit une approche transversale du genre dans toutes les interventions, dans la majorité des interventions les femmes sont les principales bénéficiaires.

De 2014 à 2016, le programme exécuté par l'ONG OXFAM Solidarité s'est focalisée sur la défense des intérêts des petits agriculteurs et surtout des femmes, notamment sur la problématique d'accès à la terre.

Ce programme a permis de structurer le mouvement paysan à différents niveaux pour mieux défendre leurs droits et réduire les inégalités de genre dans les unions de paysans. Oxfam a développé une approche pertinente : « Gender-Action-Learning (GAL) » permettant un apprentissage fonctionnel et participatif des femmes à travers l'alphabétisation et l'amélioration des techniques agricoles.

Un autre pays menant des actions genre sous l'angle des droits fondamentaux est le **Burundi**. En effet, la Belgique a financé, pour un montant de 250.000 euros, le projet: « *Contribuer à l'établissement d'un environnement légal favorable, qui promeut les droits de la personne humaine à travers l'élimination des violences sexuelles* » exécuté par le Centre SERUKA (ONG locale). Le projet, qui a clôturé ses activités en 2015, couvrait la zone de Bujumbura Mairie, Bubanza et Bujumbura Rural avec pour groupes cibles les victimes des VBG (violences basées sur le genre), qui sont majoritairement des femmes, de la zone d'intervention qui ont été assistées juridiquement, mais également, toute victime des VBG en provenance des autres provinces du pays.

Parmi les bénéficiaires indirects, nous citons l'appareil judiciaire qui a été renforcé dans ses activités, les structures communautaires, les élus locaux, les administratifs, 720 policiers et magistrats formés en matière de lutte contre les violences sexuelles.

Les partenaires principaux du centre SERUKA sont le gouvernement Burundais, les organismes nationaux et internationaux qui œuvrent dans la lutte contre les VBG. Le projet a deux objectifs spécifiques : améliorer l'accès aux services légaux de qualité pour les survivants de victimes de violences sexuelles et basées sur le genre et le second est d'amener les structures communautaires à entreprendre des actions qui visent à dénoncer et à changer les comportements socioculturels qui renforcent les violences sexuelles et basées sur le genre. Le projet a eu beaucoup de succès mais avec quelques difficultés dans l'exécution dues à l'ignorance de la loi, la résistance de certaines personnes liées à la culture burundaise, manque de moyens financiers suffisants pour satisfaire tous les besoins en renforcement des capacités des OPJ et Magistrats (Organisation de plusieurs séances).

Objectif J. Femmes et média

Cet objectif est traduit aussi en ODD sous l'objectif 5b qui traite du renforcement de l'utilisation des technologies et particulièrement des communications pour favoriser l'autonomie des femmes.

Dans le cadre de la coopération gouvernementale entre la Belgique et l'**Algérie**, le projet d'ONU FEMMES intitulé « *Renforcement de l'effectivité de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en Algérie* », vise dans son troisième axe l'objectif « femmes et média » par la diffusion des valeurs de l'égalité à travers la lutte contre les stéréotypes sexistes véhiculés par les médias.

Dans le domaine de la prévention et lutte contre la violence à l'égard des femmes, trois larges initiatives de plaidoyer ont été menées entre le dernier trimestre 2015 et le premier trimestre 2016,

avec le Ministère de la Communication, les médias, le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme et les organes de sécurité (Police et Gendarmerie nationales), mais aussi avec des représentants de haut niveau dont le Premier ministre.

De plus, un documentaire portant sur le travail des Directions d'Action Sociale et de Solidarité a été réalisé en septembre 2016, avec l'appui technique d'ONU Femmes. Le documentaire finalisé a été diffusé une première fois à la Bibliothèque Nationale, lors d'une cérémonie de remise de prix organisé par le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme le 24 novembre 2016.

Toujours en Algérie, dans le domaine lié à la culture de l'égalité, une initiative conjointe avec l'UNESCO a été mise en place pour conduire une étude sur des indicateurs de genre dans les médias à différents niveaux : au niveau de la situation socio- professionnelle ; de la programmation audio-visuelle ; sur le renforcement des capacités des journalistes en matière de genre. L'objectif étant de diffuser un message médiatique exempt de stéréotypes. L'étude, en cours de finalisation à la fin 2016, fera l'objet d'une restitution publique en février 2017, lors du premier évènement de communication sur le Programme organisé conjointement avec le Ministère de la Communication (participation attendue du Ministre).

Pour finir, en novembre 2016, ONU Femmes a lancé en partenariat avec le Ministère algérien de la Communication, le premier atelier de sensibilisation des médias aux concepts liés à la question du genre et aux inégalités entre les femmes et les hommes. Cet atelier a rassemblé 30 professionnels des médias (radios, journalistes de presse écrite et de télévision) venus de 5 Wilayas du centre du pays, et a fait l'objet d'une couverture médiatique significative. Il sera suivi de 2 autres ateliers similaires en 2017.

Objectif K. Femmes et environnement

En matière d'environnement, la Belgique finance l'intégralité du projet **mozambicain** exécuté par ONU FEMMES intitulé « *Expanding Woman's Role in Agricultural Production and Natural Resource Management as a Strategy for Improved Food Security and Climate Change Resilience* » pour une période de 4 ans (1.637.170 euros).

Le projet, exécuté dans la province de Gaza, a pour objectif d'améliorer la situation économique des femmes par une amélioration de la sécurité alimentaire et une meilleure adaptation et résilience aux changements climatiques. Les femmes groupées en associations soutenues par ce projet ont amélioré leurs capacités techniques dans le domaine de la sécurité alimentaire, de la gestion et de l'entrepreneuriat permettant ainsi d'améliorer leur situation socio-économique et de participer aux décisions prises au niveau du district et ainsi défendre leurs droits.

Désormais, les femmes trouvent des solutions adaptées à leur milieu, elles ont acquis des techniques simples pour améliorer la production agricole et s'occuper de la santé de leurs animaux et elles ont accès au fonds de développement du district.

Des partenariats stratégiques ont été construits avec les Ministères techniques afin de mieux intégrer les besoins spécifiques des femmes et l'approche *gender* dans les politiques nationales liées au genre, à l'environnement, aux changements climatiques et à la sécurité alimentaire.

La Belgique est l'un des principaux acteurs qui appuient le **Rwanda** dans le domaine de la gestion des ressources forestières au travers d'un projet en cours depuis décembre 2016. Etant donné que les différentes études du cadre socio-économique au Rwanda ont mis en évidence qu'un long processus de changement des mentalités doit encore être entrepris. Et ce, essentiellement sur la propriété foncière, où en général c'est l'homme qui est considéré comme chef de famille au Rwanda et ainsi dispose de tous les droits de décision sur l'usage de ces ressources incluant l'usage des ressources forestières.

Ainsi dans la révision de la « 2018 National Forestry Policy and Forest Sector Strategy –2018-2023 » financée et pilotée par ENABEL, la déclaration n°6 de la Politique insiste sur la participation active, engagement et partage équitable des bénéfices provenant des ressources forêts entre les hommes et les femmes.

Le projet actuel de gestion des ressources forestières a déjà élaboré un « Gender Mainstreaming Plan within Districts Forest Management Plans –DFMPs » et des actions de formation et de sensibilisation sont intégrées dans les contrats de gestion des forêts publiques mais aussi dans la mise en place des coopératives des propriétaires des forêts privées.

Au **Sénégal**, Le Monde selon les femmes (LMSF), dans le cadre de son programme 2017-2021, vise à *renforcer les initiatives de lutte contre les effets du changement climatique, promouvoir l'agroécologie et l'approche genre pour une meilleure gouvernance dans la gestion des ressources naturelles et pour le renforcement de l'économie locale.*

Il entend contribuer d'une part à coordonner des initiatives de préservation des ressources naturelles et des écosystèmes dans le Delta du Saloum pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Il vise aussi à améliorer la bonne gouvernance dans la gestion des ressources naturelles et promouvoir l'agroécologie dans une perspective genre dans 2 communes des régions de St-Louis (Guédé) et de Fatick (Diouroup).

Le programme contribue également à une meilleure prise en compte du genre par les autres ACNG belges et leurs partenaires à travers le suivi de la cible stratégique genre du cadre stratégique conjoint, la diffusion d'information, l'échange de savoirs et de pratiques, l'organisation de formations et l'accompagnement institutionnel, notamment à travers la coordination du Réseau d'action et d'apprentissage sur le genre (RAAG) et sa plateforme en ligne. LMSF est également impliquée dans de nombreuses synergies genre, mais également dans celle relative à l'agroécologie regroupant 14 ACNG belges au Sénégal.

Objectif L. Petites filles

La Belgique est un important contributeur aux ressources générales d'**UNICEF, le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance**. La contribution aux ressources générales du Fonds a atteint 17.000.000 EUR en 2014, 2015 et 2016. Un appui complémentaire est attribué via l'aide humanitaire pour l'assistance et la protection des enfants dans les crises humanitaires. En ce sens, le soutien aux petites filles, leur protection et la défense de leurs droits fondamentaux, font partie intégrante du mandat d'UNICEF.

La thématique du genre mérite une attention particulière au **Niger**, qui est l'un des pays où la condition de la femme est la moins favorable au monde, et où l'égalité entre femmes et hommes constitue un objectif fort lointain. La coopération gouvernementale comporte pour cette raison depuis longtemps des actions et des projets consacrés à l'amélioration de cette situation. Parmi les partenaires non-gouvernementaux de la Belgique, plusieurs poursuivent des objectifs d'amélioration de la condition de la femme et des filles tels que l'objectif visant les « petites filles ». Par exemple, nous pouvons citer le projet de l'ONG Plan Belgique nommé « *Filles pas épouses. Promouvoir les droits des filles dans un environnement protecteur à Tillabéry* ». Ce projet, qui courait de juillet 2015 à décembre 2016, a été subventionné par la Coopération belge à hauteur de 281.022 euros.

Cet objectif « petites filles » se retrouve aussi dans les projets mis en place au **Bénin**. Par exemple, dans le contexte d'une coopération déléguée avec UNICEF, une partie du budget alloué est consacré à une préoccupation majeure en matière lutte contre les inégalités basées sur le genre, à savoir la lutte contre le mariage des enfants. Le dossier en cours d'analyse depuis 2016, porte sur un budget de 1.170.000 euros.

La Belgique par ses actions dans le domaine, rencontre les objectifs du Programme de développement durable des Nations Unies au point 5.3 « *Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine* ».

She Decides

En réaction à la décision du président Donald Trump d'appliquer la « Mexico City Policy » et donc d'arrêter de financer les organisations défendant l'accès à l'avortement médicalisé dans les pays du Sud, **la Belgique** a organisé le 2 mars 2017 à Bruxelles, en collaboration avec les Pays-Bas, le Danemark et la Suède, **la conférence internationale « She Decides »**. L'objectif de cette conférence était de contrer l'impact négatif énorme de la décision américaine sur la vie des femmes et des filles car les organisations qui défendent l'avortement médicalisé sont aussi celles qui travaillent dans le domaine de la santé, de la planification familiale et des droits sexuels et reproductifs. Le déficit de financement dû à cette décision américaine a été estimé à 600 millions US\$.

« SHE DECIDES » constitue une mobilisation en faveur des droits des femmes et des filles, en particulier en ce qui concerne leur santé et leurs droits sexuels et reproductifs. **L'idée maitresse est de permettre à chaque femme de décider librement si elle souhaite des enfants, quand, combien et avec qui elle veut en avoir.**

Résultats et perspectives :

La conférence 'SheDecides' a été un succès :

- Au niveau de la participation : elle a réuni plus de 450 participants, dont plus de 50 représentants de gouvernements, des parlementaires, des représentants d'organisations multilatérales, d'organisations de la société civile et de fondations ;
- Au niveau des engagements financiers : des fonds supplémentaires ont été promis à hauteur de **181 millions US \$** par les gouvernements et fondations
- Au niveau de la mobilisation : La conférence a donné le coup d'envoi d'une campagne d'appel de fonds afin de financer les organisations touchées par le GGR et a suscité une mobilisation générale, à la base d'un mouvement.

Aujourd'hui, l'initiative 'SheDecides' est devenue un mouvement mondial et le 2 mars devient 'She Decides Day'. Au cours de cette journée, les Champions et Friends de 'She Decides' se mobilisent pour maintenir à l'agenda les droits des femmes et des filles.

Contributions belges pour 'SheDecides'

En 2017

Le Ministre de la Coopération au Développement A. De Croo a décidé d'octroyer un montant de 10 millions d'Euros supplémentaires pour la promotion des droits des femmes, de la santé et des droits sexuels et reproductifs dans le cadre de l'initiative 'She Decides'.

Le montant de 10 millions a été réparti entre plusieurs types d'aide :

- 1,5 million EUR pour un programme de coopération déléguée de l'UNFPA au Bénin, intitulé « Learning about living in Benin » (information des jeunes – éducation sexuelle, sensibilisation afin de lutter contre la violence sexuelle via une plateforme e-learning et téléphones mobiles).

- 2 millions EUR en contributions complémentaires à l'UNFPA, la contribution aux ressources générales (core) passe de 7 à 9 MEUR par an pendant 4 ans (2017-2020). Au total, c'est un montant de 8 millions EUR qui est mobilisé.
- 2 millions EUR au fonds thématique 'UNFPA Supplies' consacré à l'approvisionnement en moyens de contraception moderne dans les pays les plus pauvres et au renforcement des capacités locales en matière de chaîne d'approvisionnement. –
- 5 millions EUR en appui à des programmes d'IPPF – International Planned Parenthood Federation). Cet appui permet à IPPF et à ses partenaires de continuer à travailler dans les pays partenaires de la coopération tels que le Burundi, Burkina Faso, Mozambique, Tanzanie, Ouganda ainsi qu'au Lesotho.

L'engagement de la Belgique est rempli et même dépassé puisqu'en 2017, la Belgique a mobilisé au total 16,5 millions d'euros.

En 2018

De nouvelles décisions de financement ont été prises et prévoyant un financement sur plusieurs années. Elles portent sur un montant de 12,4 M EUR:

- 4 millions EUR (2 millions en 2018 et 2 millions en 2019) au fonds thématique 'UNFPA Supplies' consacré à l'approvisionnement en moyens de contraception moderne dans les pays les plus pauvres et au renforcement des capacités locales en matière de chaîne d'approvisionnement.
- 8 millions EUR (2 millions EUR par an pendant 4 ans 2018-2021) pour le programme conjoint de UNICEF-UNFPA '*Global Programme to Accelerate Action to End Child Marriage*', mené dans 12 pays où la pratique est la plus répandue, à savoir : Bangladesh, Burkina Faso, Éthiopie, Ghana, Inde, Mozambique, Népal, Niger, Ouganda, Sierra Leone, Yémen et Zambie.
- 400.000 EUR (200.000 EUR en 2018 et 200.000 EUR en 2019) en appui à la SheDecides Support Unit via IPPF.

De plus, Plusieurs programmes 'SheDecides' seront mis en œuvre dans le cadre de la coopération gouvernementale avec les pays partenaires au cours des six prochaines années mobilisant un montant estimé à 30 millions d'euros : dans les nouveaux portefeuilles des Programmes de Coopération pour le Bénin, le Burkina Faso, la Guinée, le Sénégal et la Palestine, la santé et les droits sexuels et reproductifs sont l'une des priorités.

Obstacles rencontrés

Les obstacles rencontrés, en matière de réalisation des actions axées sur le genre, sont (souvent) connus et relativement similaires, notamment dans le cadre des coopérations qui ont été citées ci-dessus.

Ainsi, il peut s'agir de la position très conservatrice d'une majorité de parlementaires et d'une partie de la société civile, qui s'opposent aux politiques en matière de genre et de santé sexuelle et reproductive, alors même que le gouvernement en place voudrait les développer.

Certains pays peuvent connaître une croissance économique soutenue depuis quelques années, qui ne se traduit malheureusement pas par des avancées proportionnelles en termes de pauvreté, de taux d'éducation ou d'accès aux soins de santé par exemple. Cette situation peut découler d'une croissance démographique excessive. Celle-ci est favorisée par le faible niveau d'éducation des femmes,

l'absentéisme élevé des filles à l'école et la fréquence des mariages précoces. A son tour, la croissance démographique annihile une grande partie des efforts (entre autres) pour améliorer le niveau scolaire et la fréquentation de l'école par les filles.

En ce sens, les progrès qui seront obtenus en matière de genre, entraîneront des bénéfices directs pour le développement en général.

D'autre part, le dividende démographique dont il est souvent question, représente certes une promesse pour l'avenir, mais qui ne se matérialisera qu'à condition et (bien) après que la croissance démographique ait été maîtrisée. Parmi les obstacles au progrès en ces matières, il faut certainement placer en première ligne le poids d'une tradition conservatrice, qu'elle soit culturelle et/ou religieuses. Des éléments tels que le dysfonctionnement du secteur de la justice (lutte contre l'impunité, la corruption..), l'insécurité dans certaines zones d'un pays, la lourdeur des procédures administratives ou encore le turn-over très important à la tête du Ministère du Genre ou d'autres ministères clés, constituent autant d'obstacles à la bonne exécution des projets.

Une autre difficulté réside également dans le fait que la notion de «*genre*» est perçue comme trop abstraite et théorique, et n'est pas toujours bien comprise par les différents acteurs tels que les gouvernements ou encore les partenaires d'exécution, certainement quant à la traduction de la théorie à la pratique.

Conclusions

Cette législature a été marquée par un soutien particulier et un leadership marqué sur les questions liées à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes dans la coopération au développement. L'implication de la Belgique dans le mouvement She Decides et dans la campagne de Global Citizen #SheisEqual en sont des exemples internationalement parlant. La présence fréquente et à haut niveau de la Belgique dans les événements internationaux liés à l'égalité de genre et la coopération au développement en sont un autre signe.

Les actions menées par la coopération belge en matière de promotion d'égalité des femmes et des hommes et d'intégration de la dimension de genre, sont nombreuses et diversifiées. Elles peuvent toucher directement les femmes, les jeunes filles ou encore les structures étatiques.

De façon générale, le thème du genre est intégré de façon transversale dans toutes les interventions et programmes de coopération belge (bilatérale directe, indirecte, et coopération déléguée...). Nos interventions sont pour la plus grande majorité sensibles au genre et ciblent l'égalité hommes/femmes.

Il existe également de nombreuses initiatives au sein des représentations belges à l'étranger qui visent à élargir encore le mainstreaming du genre. Par exemple en Palestine, dans le cadre de la journée internationale de la femme 2018, la Belgique étant un membre actif du groupe technique européen sur le genre, a organisé cette année, pour la première fois, plusieurs activités pour mettre en valeur le rôle de la femme en Palestine dans un effort de briser ainsi les stéréotypes. Au Mali et en RDC, la Belgique fait également partie du groupe de coordination des bailleurs de fonds sur le genre.

Les obstacles évoqués au point précédent confirment la nécessité, tant à l'administration centrale que sur le terrain, de prévoir des formations suffisantes et continues en matière d'intégration de la dimension de genre, afin que non seulement le concept soit bien compris, mais qu'il soit – surtout – mis en œuvre lors de toutes les phases d'un projet ou d'un programme à venir. Il s'agira également de réactiver un réseau informel au sein de l'administration et des postes à l'étranger de points focaux « genre ».

V. ANNEXES

Annexe 1 - La « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

12 janvier 2007 - Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Publication : 13-02-2007

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Elle transpose notamment l'article 1er de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Art. 2.

§ 1er. Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. A cette fin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.

§ 2. Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3. Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1er ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Art. 3.

Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet :

1° il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.

A cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques. 2° pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes;

Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit " test gender ", et fixe son entrée en vigueur.

3° il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

Art. 4.

Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Art. 5.

§ 1er. Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 2. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2e projet de budget général des dépenses.

§ 3. Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses.

Art. 6.

Aux fins d'assurer la mise en oeuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Art. 7.

Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Art. 8.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations publiques composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Art. 9.

Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

A cette fin, le Roi peut :

1° modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé;

2° modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle;

3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

Dispositions transitoires

Art. 10.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. A titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'article 4 de la présente loi.

Art. 11.

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Annexe 2 - L'arrêté royal du 26 janvier 2010

26 janvier 2010 - Arrêté royal fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Publication : 08-02-2010

CHAPITRE 1er. — Dispositions générales

Article 1er.

Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° « loi » : la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales;

2° « groupe » : le groupe interdépartemental de coordination institué par l'article 6 de la loi;

3° « coordinateur en approche intégrée de genre » : la personne désignée au sein de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense, de chaque service public fédéral de programmation, pour participer au groupe interdépartemental de coordination prévu par l'article 6 de la loi;

4° « approche intégrée de genre » : une approche qui consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques;

5° « statistiques de genre » : les statistiques produites, collectées et commandées, ventilées par sexe en exécution de l'article 4 de la loi.

L'usage du masculin dans le présent arrêté est épicène.

CHAPITRE II. — Composition du groupe

Art. 2.

Le groupe est composé comme suit :

1° un membre de la cellule stratégique de chaque ministre, désigné par lui et agent du niveau A ou porteur d'un diplôme donnant accès à ce niveau;

2° un fonctionnaire de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation, désigné selon le cas par le président du comité de direction, le secrétaire général ou le président;

3° un membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui assure la présidence du groupe.

Il est désigné, selon le même mode, un suppléant à chacun des membres précités.

Art. 3.

§ 1er. Les membres du groupe visés à l'article 2, 2°, assument la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre au sein de leur service public fédéral, de leur ministère ou de leur service public fédéral de programmation. A ce titre, ils rapportent directement au président du comité de direction, au secrétaire général ou au président.

§ 2. Les missions exercées dans le cadre de la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre sont reprises dans la description de fonction des membres du groupe et seront évaluées dans le cadre du cycle d'évaluation des coordinateurs.

§ 3. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes organise une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du groupe.

§ 4. Aucune rémunération, allocation, indemnité ou jeton de présence n'est allouée aux membres du groupe.

CHAPITRE III. — Missions du groupe

Art. 4.

§ 1er. Le groupe a pour mission générale :

1° de stimuler, orienter et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'approche intégrée de genre, notamment par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques fédérales;

2° de promouvoir la collaboration et la circulation de l'information et des bonnes pratiques entre tous les services visés à l'article 6 de la loi;

3° d'organiser une concertation et une coordination permanente entre les administrations et les cellules stratégiques.

§ 2. A cet effet, le groupe se voit en particulier confier les missions suivantes :

1° élaborer un projet de plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Ce projet de plan, établi pour la législature, se fonde notamment sur :

- les objectifs stratégiques définis à cette fin et visés à l'article 2, § 1er, de la loi;

- les initiatives ministérielles telles que visées à l'article 2, § 3, de la loi et définies dans les notes de politique générale de début de législature;

- les informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management, les contrats de gestion et chaque instrument de planification stratégique conformément à l'article 3, 1°, de la loi;

- les autres actions et moyens visant l'intégration de la dimension de genre dans les administrations;

- les indicateurs de genre pertinents visés à l'article 3, 1°, alinéa 2, de la loi.

Le projet de plan fédéral est transmis au Ministre de l'Égalité des chances qui le présente au Conseil des Ministres.

2° rédiger un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral transmis au Ministre de l'Égalité des chances.

3° préparer et coordonner le projet de rapport intermédiaire et de rapport de fin de législature visés au chapitre VI et assurer leur suivi selon les prescriptions de l'article 10.

A cette fin, le groupe peut consulter les organes, les instances ou experts impliqués dans l'étude et la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes.

CHAPITRE IV. — Fonctionnement du groupe

Art. 5.

Le règlement d'ordre intérieur du groupe est fixé par celui-ci, dans les trois mois qui suivent son installation.

Art. 6.

Le Président et le groupe sont assistés, dans leurs activités, par un secrétariat assuré par des membres du personnel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes désignés par son directeur.

CHAPITRE V. — Mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein des administrations

Art. 7.

§ 1er. Le coordinateur en approche intégrée de genre a pour missions principales :

1° de préparer le projet de contribution de l'administration dont il dépend au plan fédéral visé à l'article 4, § 2, 1°;

2° de préparer la contribution de son administration aux rapports visés au Chapitre VI;

3° de mettre en place un processus de suivi des « tests gender » et des notes de genre réalisés au sein de son administration;

4° de mettre en place un processus de suivi de la prise en compte de l'approche intégrée de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides de son administration et visées à l'article 3, 3°, de la loi;

5° de mettre en place un processus de suivi de la production de statistiques sexuées et de l'établissement d'indicateurs de genre visés à l'article 4 de la loi;

6° d'organiser la formation et de diffuser l'information au sein de son administration à propos de l'approche intégrée de genre et de sa mise en œuvre concrète.

§ 2. Le coordinateur en approche intégrée de genre est la personne de référence pour tout agent concerné par la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein de son administration.

Art. 8. § 1er. Les missions du coordinateur en approche intégrée de genre sont exercées sous l'autorité du fonctionnaire dirigeant qui en assume la responsabilité finale.

§ 2. Le fonctionnaire dirigeant veillera à ce que le coordinateur en approche intégrée de genre puisse assurer la coordination interne nécessaire à l'accomplissement des missions définies au § 1er de l'article 7.

§ 3. Le fonctionnaire dirigeant s'assure de la prise en compte de l'approche intégrée de genre par les membres du comité de direction.

§ 4. Le fonctionnaire dirigeant rend régulièrement compte de la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein de son département au ministre dont il relève.

CHAPITRE VI. — Les rapports

Art. 9.

§ 1er. Le rapport intermédiaire porte au moins sur la description, l'état des lieux et le progrès des éléments suivants :

- le plan visé à l'article 4, § 2, 1°, en particulier les indicateurs de genre pertinents visés à l'article 3, 1°, alinéa 2, de la loi;

- la production, l'analyse et l'utilisation par les administrations de statistiques de genre visés à l'article 4 de la loi;

- la note de genre visée à l'article 2, § 2, de la loi;

- les actions et initiatives relatives au « test gender » visé à l'article 3, 2°, de la loi;

- la prise en compte de l'approche intégrée de genre dans les procédures de passation des marchés publics et l'octroi de subsides visée à l'article 3, 3°, de la loi.

§ 2. Il porte en outre sur la description et les progrès de l'intégration de la dimension de genre dans la politique de coopération au développement et sur la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément à l'article 5, § 1er, de la loi.

§ 3. Il formule toutes les recommandations susceptibles d'améliorer les politiques menées dans les domaines visés aux §§ 1er et 2 ou leur mise en œuvre.

Art. 10.

§ 1er. Le rapport de fin de législature consiste en une note de diagnostic qui comprend une analyse des mesures visées à l'article 9, § 1er et des progrès accomplis par le gouvernement et les administrations durant la législature.

§ 2. Le rapport de fin de législature décrit les difficultés relatives à l'exécution de la loi et formule des recommandations aux fins d'y remédier.

Art. 11.

Une fois adoptés, les rapports visés aux articles 9 et 10 sont transmis au Ministre qui a l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses attributions.

CHAPITRE VII. — Dispositions finales

Art. 12.

La Ministre de l'Égalité des chances et la Ministre de la Fonction publique sont chargées, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Annexe 3 - Le Plan fédéral *gender mainstreaming*

Plan fédéral relatif à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (2015-2019)

Mise à jour 2017

L'Égalité des femmes et des hommes est un **principe fondamental** des sociétés démocratiques modernes qui est garanti par la Constitution. Depuis la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing il y a 20 ans, la Belgique s'est engagée à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société en intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques (*gender mainstreaming*). La **loi du 12 janvier 2007** visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007), prévoit cette intégration au niveau fédéral.

L'accord de gouvernement du 9 octobre 2014, stipule que « *Le gouvernement œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale ne crée ou ne renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming).* » L'accord précise également que : « *Une attention particulière sera accordée aux différences qui existent entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes socioéconomiques.* »

Dans le cadre de cette législature, nous nous engageons donc à :

- Mettre en œuvre le *gender mainstreaming* en tant qu'approche destinée à concrètement renforcer l'égalité des hommes et des femmes dans la société.
- Tenir effectivement compte de la dimension de genre lors de l'élaboration et l'exécution de nos politiques et d'associer de façon optimale la Secrétaire d'Etat ayant la politique d'égalité des chances dans ses attributions, en sa qualité de point central de coordination et de suivi.
- Accorder une attention particulière à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) établie par la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, et plus particulièrement de son thème 3, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Développer ou améliorer la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre.
- Promouvoir et soutenir le fonctionnement du groupe interdépartemental de coordination (GIC).
- Veiller à ce que les administrations qui relèvent de nos compétences respectives progressent dans la mise en œuvre des autres dispositions de la loi et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010²⁹ qui les concernent, notamment :

²⁹ Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 8 février 2010).

- la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la circulaire du 29 avril 2010³⁰ ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique (plan de management, contrats de gestion,...) ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les subsides.

Conformément à la note adoptée en Conseil des ministres le 27 mars 2015 et après consultation de la société civile, nous nous engageons plus particulièrement d'ici la fin de la législature à prioritairement intégrer la dimension de genre dans les politiques mentionnées ci-dessous.

L'intégration de la dimension de genre dans une politique publique se déroule en principe, en 4 phases :

1. Analyser la composition sexuée des groupes ciblés par les politiques.
2. Identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes.
3. Déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques.
4. Etablir des politiques qui tiennent compte des résultats de l'analyse de genre réalisée et évitent ou corrigent les éventuelles inégalités.

En étroite concertation avec la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, le Premier ministre soutiendra les engagements pris dans le cadre de ce plan fédéral *gender mainstreaming*.

Il veillera au respect de la décision du Conseil des ministres du 27 mars 2015 pour que la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances soit invitée à participer aux concertations au sein du Conseil des Ministres, concernant les politiques qui ont un impact significatif sur l'égalité des femmes et des hommes.

³⁰ Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

**Politiques fédérales qui feront prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre
(2015-2019)**

Monsieur **Charles Michel**, Premier Ministre, s'engage à :

1. Poursuivre l'intégration de la dimension de genre dans la communication des autorités fédérales vers les citoyen-ne-s.
2. Réaliser un screening des campagnes de communication des autorités fédérales sous l'angle du genre.

Monsieur **Kris Peeters**, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Emploi :

1. La sensibilisation et formation autour de la prévention des risques psycho-sociaux au travail.
2. La modernisation du droit du travail en ce compris la question des horaires flottants, la révision de la CCT 85 relative au télétravail et le lancement d'une réflexion générale sur la carrière, le compte carrière et la qualité de l'emploi.
3. *Les éventuelles nouvelles initiatives relatives aux défis futurs du marché du travail dans le cadre de « Future of Work » (numérisation et robotisation, vieillissement, économie participative), les transitions de carrière et l'employé autonome, dans les éventuelles avancées qui auront lieu dans le cadre de l'harmonisation employés-ouvriers, et dans l'exécution de l'Accord Interprofessionnel et l'utilisation de l'enveloppe bien-être (en particulier l'augmentation de l'allocation des congés thématiques pour les personnes seules avec des enfants à charge).*

Economie :

1. La production de statistiques (analyse des statistiques en fonction des domaines afin de les ventiler par sexe si ce n'est pas le cas, quand c'est pertinent et pour autant que cela n'aille pas à l'encontre des directives formulées par Eurostat).
2. Le fichier de la Centrale des Crédits aux Particuliers (ventilation par sexe des données relatives aux crédits aux particuliers).
3. *La communication externe du SPF Economie, y compris l'organisation d'une journée d'étude concernant l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle.*

Monsieur **Jan Jambon**, Vice-Premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des bâtiments, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. La prévention et lutte contre la radicalisation.
2. La Banque de données Nationale Générale (mention du sexe tant des auteurs que des victimes).
3. ~~La formation de base des pompiers.~~

3. *Les campagnes d'informations et de recrutement des pompiers.*
4. *Les données reprises dans la rubrique relative aux « victimes » figurant dans les rapports d'intervention.*

Monsieur **Alexander De Croo**, Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Coopération au développement :

1. Les deux axes centraux de la réforme de la politique de coopération :
 - l'approche fondée sur les droits : attention pour les capacités à connaître ses droits, les revendiquer et les exercer, identification des obstacles et risques spécifiques, conditions assorties aux efforts de développement, adaptation des modalités de coopération en cas de problèmes ;
 - la croissance économique durable : réunion des conditions nécessaires pour permettre l'entreprise et la participation au marché, travail sur la croissance économique inclusive, amplification et élargissement de la base imposable, attention pour l'agriculture et la sécurité alimentaire, soutien du secteur privé local.
2. La politique intégrée et l'impact attendu d'une concentration et d'une coopération accrue des acteurs nationaux et internationaux.
3. La méthodologie orientée vers les résultats, la transparence et la responsabilité mutuelle, dans le cadre du principe « *more for more* ».

Il veillera à ce que cela soit le cas dans tous les instruments de la coopération au développement (fédérale) belge :

- l'aide bilatérale / CTB (Coopération technique belge) ;
- l'aide multilatérale ;
- l'aide humanitaire ;
- le soutien indirect via les acteurs de la coopération non-gouvernementale ;
- BIO (Société belge d'Investissement pour les Pays en développement).

Agenda numérique, Télécommunications et la Poste :

1. La promotion de la participation de tou-te-s au numérique, la fourniture d'un accès à Internet et aux TIC dans un environnement sûr pour tou-te-s les citoyen-ne-s et entreprises et la réduction de la fracture numérique.
2. La préparation de la population pour les emplois numériques de demain.

Monsieur **Didier Reynders**, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, chargé de Beliris et des Institutions culturelles fédérales, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. Le rôle de coordination et de soutien des Affaires étrangères lors de l'élaboration d'une approche multidimensionnelle, technique, politique et stratégique.
2. La protection des droits humains, la défense active de nos valeurs sur la scène internationale et la mise sur pied du premier plan national « entreprises et droits de l'homme ».
3. Le développement de la Politique de Sécurité et de Défense Commune (PSDC), en ce compris le volet « gestion civile des crises ».
4. Le fonctionnement des services du SPF, tel que défini dans le Plan d'action *gender mainstreaming* du SPF Affaires étrangères.

Madame **Sophie Wilmès**, Ministre du Budget, chargé de la Loterie nationale, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. Le soutien en vue de l'élaboration du budget général des dépenses, conformément aux directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*.
2. Le développement et la mise en œuvre du contrôle interne et les initiatives pour progresser dans ce domaine.
3. La politique relative à l'intégrité et la conception et mise à jour d'un cadre de valeurs.

Monsieur **Koen Geens**, Ministre de la Justice, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. La politique pénitentiaire et la politique à l'égard des interné-e-s.
2. La réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral.

Madame **Maggie De Block**, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. Le développement des soins de santé mentale.
2. L'utilisation d'objectifs de santé concrets pour l'élaboration des politiques.
3. L'adaptation du système aux besoins de la société et la garantie d'offrir à tou-te-s les citoyen-ne-s des soins de santé de qualité, abordables et accessibles, adaptés à l'évolution des besoins des patient-e-s.
4. L'implémentation de « l'agenda pour le développement post-2015 » et la révision des « objectifs UE 2020 ».
5. L'examen des investissements liés à l'accès aux médicaments.

Monsieur **Daniel Bacquelaine**, Ministre des Pensions, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. La modernisation de la dimension familiale des régimes de pension (partages des droits, droits dérivés, cohabitation légale).

Monsieur **Johan Van Overtveldt**, Ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale, s'engage à :

1. Relancer la *Task Force* « *gender mainstreaming* » au sein du SPF Finances pour :
 - analyser la politique et éventuellement faire et budgétiser des propositions concrètes suite aux réformes socio-économiques (avec une attention particulière concernant le bonus fiscal à l'emploi, les dépenses professionnelles déductibles, la stimulation de l'épargne-pension, ...);
 - évaluer la CIR 92 sous l'angle du genre et faire des propositions d'ajustements si des différences de genre sont constatées.
2. Intégrer la dimension de genre dans :
 - l'établissement du plan de management et des plans opérationnels du SPF Finances ;
 - la production de statistiques (analyse des statistiques en fonction des domaines afin de les ventiler par sexe si ce n'est pas le cas et quand c'est pertinent).

Monsieur **Willy Borsus**, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Intégration sociale :

1. La politique d'activation et la réforme des instruments d'activation socio-professionnels dont dispose les CPAS, comme l'exemption socio-professionnelle et le Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS).
2. La simplification et l'harmonisation des réglementations relatives aux différentes catégories de bénéficiaires.

Classes moyennes, Indépendants, PME :

1. La conversion du statut de conjoint-e aidant-e en contrat de co-entrepreneur-euse.
2. L'adoption d'un cadre légal relatif à l'obtention d'une dispense de cotisations.
3. Les données relatives aux dispenses de cotisations (ventilation par sexe des données, cf. Plan d'action « Entrepreneuriat 2020 » de la Commission européenne).

Madame **Marie-Christine Marghem**, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Énergie :

1. *Les demandes d'avis adressées aux organes consultatifs, via l'insertion d'une phrase standard demandant de tenir compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes dans la formulation de l'avis, afin de mener une politique efficace.*

Environnement :

1. *La création des indicateurs de la plate-forme du Rapport Fédéral Environnement, développée dans le cadre de la loi du 5 août 2006 sur l'accès du public à l'information en matière d'environnement.*
2. *L'actualisation de la loi du 13 février 2006 relative à l'évaluation des incidences de certains plans et programmes sur l'environnement et à la participation du public dans l'élaboration des plans et des programmes relatifs à l'environnement.*
3. *La révision de la procédure d'octroi des subsides accordés annuellement aux coupoles d'organisations non gouvernementales actives dans le domaine de l'environnement.*

Développement durable :

1. *La coordination des travaux sur l'exécution de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et les Objectifs de développement durable.*

Monsieur **Steven Vandeput**, Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Défense :

1. *La participation à des missions telles que la Mission de formation de l'UE au Mali, l'opération *Resolute Support Mission* (RSM) en Afghanistan, la mission de l'OTAN *Baltic Air Policing* et les programmes de partenariat militaire (PPM) en Afrique, ainsi que la planification de déploiement opérationnel.*
2. *Le renforcement de la crédibilité de la Défense au sein de l'OTAN.*
3. *La préparation aux tests physiques d'entrée des postulants pour un emploi militaire.*
4. *L'échange d'expérience vécue.*

Fonction publique :

1. *La simplification/modification du statut.*
2. *La simplification des régimes de travail à temps partiel.*
3. *Le développement du cadre légal visant à régler le travail intérimaire au sein de l'administration fédérale.*
4. *La prise en compte du principe CAA (compétences acquises ailleurs) et la reconnaissance des compétences certifiées, expériences et formations dans le recrutement ou l'engagement du personnel.*
5. *La révision de la politique de rémunération (orientée vers les prestations).*
6. *La révision de la politique d'évaluation (orientée vers les résultats).*
7. *Le développement de nouvelles formes de travail (télétravail, travail flexible, mobilité temporaire, etc).*

Monsieur **François Bellot**, Ministre de la Mobilité, chargée de Belgocontrol et de la Société nationale des chemins de fer belges, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. L'amélioration de l'enregistrement des accidents de la route auprès de la police, des hôpitaux, des assurances (ventilation des données par sexe).
2. L'analyse de la cause des accidents.
3. Les contrats de gestion de la SNCB (statistiques 'voyageurs' ventilées par sexe, mesures qualité du service, rapports d'activité,...) et d'Infrabel (infrastructures adaptées, sécurité dans les gares,...).
4. Le renforcement de la sécurité des usager-ère-s et du personnel dans les gares et à leurs abords ;
5. L'évaluation de la politique de gratuité (composition sexuée des catégories concernées).
6. Le débat global sur la mobilité mené au sein du Comité exécutif des ministres de la mobilité et des études demandées dans ce cadre.
7. La stimulation de l'utilisation du vélo.

Monsieur **Pieter De Crem**, Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, adjoint au ministre chargé du Commerce extérieur, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. Le développement d'initiatives concrètes avec toutes les autorités compétentes, dans les limites de ses compétences, pour arriver à une analyse et à une stratégie cohérente.
2. La protection des droits de l'homme, la défense active de ces valeurs à l'échelle internationale et l'assistance à l'élaboration du premier plan national « les entreprises et les droits de l'homme ».

Monsieur **Philippe De Backer**, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale, à la Protection de la vie privée et à la Mer du Nord, adjoint à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. La détection des victimes d'exploitation économique (traite des êtres humains).

Madame **Zuhal Demir**, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Egalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes adjointe au ministre des Finances, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Lutte contre la pauvreté et Politique des grandes villes :

1. La rédaction du troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
2. La poursuite du développement et du renforcement du réseau des fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté.
3. L'objectivation des contributions alimentaires.
4. L'adoption d'un second plan de lutte contre la pauvreté infantile.

5. Les mesures que les villes peuvent prendre dans le cadre de la lutte contre la pauvreté infantile.

Politique scientifique :

1. Les contrats de gestion des établissements scientifiques fédéraux (ESF).
2. La contribution des ESF à l'enseignement, à la diversité, aux soins de santé et aux objectifs sociaux.
3. L'ouverture des collections et des archives au grand public, l'objectif de toucher le plus large public possible, la promotion du développement des aspects muséologiques du service public et l'engagement d'éviter ou de supprimer les obstacles.
4. Les aides, primes et subsides fédéraux et le fonctionnement du groupe de recherche universitaire à ce sujet.
5. L'actualisation du rapport 'BRISTI' et l'évaluation pour l'avenir.

Personnes handicapées :

1. L'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
2. La production de statistiques relatives aux personnes handicapées.
3. Les projets-pilotes qui visent à soutenir les personnes handicapées qui souhaitent accéder au marché du travail.

Monsieur **Theo Francken**, Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, chargé de la Simplification administrative, adjoint au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Simplification administrative :

1. L'informatisation de la collecte de données et de la gestion des centres d'accueil, dans le cadre des procédures d'asile et de migration.
2. L'amélioration de la qualité des AIR (analyse d'impact de la réglementation).

Asile et migration :

1. L'adaptation et l'optimisation du modèle d'accueil existant.
2. La réinstallation des réfugié-e-s vulnérables.
3. La réalisation d'une politique de retour de qualité, humaine et durable, y compris l'optimisation de l'équipe de soutien social et psychologique et les formations pour les accompagnateurs.

Annexe 4 - La circulaire *gender budgeting*

Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales

1. Introduction

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une législation³¹ très ambitieuse visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques définies et mises en œuvre au niveau fédéral belge (*gender mainstreaming*). Cette approche qui vise à concrétiser **l'égalité des hommes et des femmes** concerne **tous les domaines** et **toutes les phases** du processus de décision politique (Analyse - Définition - Mise en œuvre - Evaluation). Dans ce cadre, elle contribue à renforcer le principe de « bonne gouvernance » en objectivant le processus décisionnel.

La loi prévoit une série d'actions du gouvernement et des administrations, parmi lesquelles l'introduction du *gender budgeting*.

L'art. 2, § 1^{er} de la loi stipule que le Gouvernement veille à « *l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.* »

L'art. 2, § 2 ajoute à cela que: « *Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans **une note de genre** annexée à chaque projet de budget général des dépenses.* »

2. Définitions

2.1. Le gender mainstreaming

Le Conseil de l'Europe définit le concept de **gender mainstreaming** de la manière suivante: « *Le gender mainstreaming consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.* »

2.2. Le gender budgeting

Le Conseil de l'Europe définit le concept de **gender budgeting** de la manière suivante : « *Le gender budgeting est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.* »

En ce qui concerne l'établissement du budget fédéral belge, il s'agit, à l'aide d'une catégorisation des allocations de base (voir point 3), de tenir compte de l'impact potentiel des **dépenses publiques** sur la situation respective des femmes et des hommes.

2.3. Dimension de genre

³¹ La loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007)

Quand une politique, mesure, etc. touche à la situation des femmes et des hommes, celle-ci contient une **dimension de genre**.

Un dossier qui présente une dimension de genre est par conséquent un dossier avec un impact (potentiel) sur la situation des femmes et des hommes.

2.4. Analyse sous l'angle du genre

Une **analyse sous l'angle du genre** est une analyse qui tient compte de l'impact d'une politique, mesure, etc. sur la situation respective des femmes et des hommes.

3. Catégorisation

Dans le cadre du *gender budgeting*, les allocations de base doivent être subdivisées en trois catégories :

- Catégorie 1:
La première catégorie reprend les crédits relatifs à des dossiers **qui ne présentent pas de dimension de genre**.
Il s'agit principalement des crédits « techniques », tels que les crédits prévus pour les intérêts de retard ou le loyer.
Certains crédits « techniques » peuvent cependant comporter une dimension de genre, (tels que les crédits pour l'achat d'uniformes) et doivent être classés dans la catégorie 3.
- Catégorie 2:
La seconde catégorie comprend les crédits relatifs aux actions visant à réaliser **l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce sont ces crédits qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi et qui doivent être intégrés à la note de genre.
On peut citer les salaires des fonctionnaires genre ou diversité, le budget destiné à des actions visant à augmenter la présence des hommes ou des femmes là où ils/elles sont sous représenté(e)s (par exemple, le secteur des soins de santé, etc. pour les premiers et les milieux scientifiques, les travailleurs indépendants, etc. pour les secondes) ou encore les crédits servant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines (prévoir des formations pour des femmes sans qualification, lutter contre la violence faite aux femmes, ...).
- Catégorie 3:
La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, c'est-à-dire les crédits relatifs à des dossiers **qui présentent une dimension de genre**, à l'exception des frais de personnel, qui doivent être inclus dans la catégorie 1.
Il s'agit principalement des frais pour des projets ou actions (par exemple des crédits pour un projet-pilote relatif à la politique menée en matière de drogues, des crédits pour des initiatives visant à promouvoir le fonctionnement de la police, etc.), marchés publics (comme les recherches, les campagnes, etc.), subsides et dotations.
Lors de la préparation et définition des dossiers relatifs aux crédits de la catégorie 3, il faut faire une **analyse approfondie de la dimension de genre** et prendre en compte les résultats de cette analyse lors de la mise en œuvre du dossier. La manière dont on envisage de faire cette analyse et cette prise en compte doit déjà être indiquée dans la justification des allocations de base.

4. Procédure

Le processus de *gender budgeting* doit se dérouler comme suit:

- 1) Dans un premier temps, les **gestionnaires de dossiers** doivent déterminer, en fonction de la nature et du contenu de leurs dossiers, la catégorie à laquelle les crédits qu'ils sollicitent sont rattachés. Ils doivent donc mener une première réflexion leur permettant de savoir si le dossier qu'ils souhaitent financer
 - ne présente pas de dimension de genre (catégorie 1) ;
 - vise spécifiquement à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) ;
 - présente une dimension de genre (catégorie 3).Si les crédits demandés appartiennent à la catégorie 3 (crédits relatifs à des dossiers qui présentent une dimension de genre), les gestionnaires de dossiers doivent approfondir leur réflexion afin de pouvoir indiquer de quelle manière la dimension de genre sera prise en compte lors de l'élaboration du dossier.
- 2) Lorsque les gestionnaires de dossiers **demandent un budget** au service 'Budget et Gestion' de leur administration, ils indiquent la catégorie de crédits à laquelle se rattache leur dossier. Pour les crédits appartenant à la catégorie 3, le résultat du travail de réflexion approfondie doit également être transféré au service 'Budget et Gestion' afin que celui-ci puisse être intégré dans la justification des allocations de base.
- 3) Les informations fournies sont intégrées dans les fiches budgétaires par le **service 'Budget et Gestion'**. Pour chaque allocation, il faut indiquer dans la colonne G (colonne 8 dans le tableau des propositions budgétaires à politique inchangée) à quelle catégorie (1, 2 ou 3) elle appartient. Les crédits de la catégorie 2 doivent être intégrés dans le modèle de note de genre fourni par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut). Pour les crédits de la catégorie 3, les informations supplémentaires, remises par les gestionnaires de dossier, doivent être incluses dans la justification des allocations de base.
- 4) Le **Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion** intégrera les notes de genre et les informations fournies par les fiches budgétaires des différentes administrations dans le projet de budget fédéral belge.
 - La catégorisation (1, 2 ou 3) des allocations de base sera encodée dans la colonne CRIPG (colonne 11) du tableau de crédits sur la base des données fournies par les administrations via les fiches budgétaires.
 - Les informations concernant la réflexion approfondie sur les dossiers qui présentent une dimension de genre (catégorie 3) seront intégrées dans la justification des allocations de base.
 - Les notes de genres fournies par les administrations seront annexées à la justification des allocations de bases de l'administration concernée.

Dans l'application du *gender budgeting*, les services 'Budget et Gestion' de chaque administration se voient donc principalement attribuer **un rôle de coordination**. Ce n'est pas à eux qu'il revient d'effectuer une analyse de genre des différents crédits et des dossiers qui y sont liés. Les services 'Budget et Gestion' doivent cependant veiller à ce que les gestionnaires de dossier fournissent les informations nécessaires pour compléter les fiches budgétaires et la note de genre.

Les Ministres et les Présidents des comités de direction des Services Publics Fédéraux, Services Publics Fédéraux de Programmation et du Ministère de la Défense sont priés d'encourager le personnel de leur cellule(s) stratégique(s) ou de leur administration à respecter les obligations en matière de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, et plus spécifiquement d'exhorter les gestionnaires de dossiers concernés à fournir à temps les informations demandées au service 'Budget et Gestion' de leur administration.

5. Budget 2011 et suivants

Chaque Service Public Fédéral, Service Public Fédéral de Programmation ainsi que le Ministère de la Défense doivent veiller à ce que le Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion dispose de toutes les données nécessaires pour intégrer la dimension de genre dans le budget fédéral belge.

Dans ce cadre, les administrations concernées doivent déjà intégrer les informations demandées dans les fiches budgétaires envoyées au Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la gestion avec leurs propositions budgétaires.

Cette obligation est également mentionnée dans la Circulaire relative aux directives concernant la préfiguration du budget 2011.

Pour l'élaboration du budget de l'année 2011, seront attendues :

- une première tentative de **catégorisation** des allocations de base ;
- la réalisation d'une **note de genre** avec l'énumération des crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) dans le cas où l'administration prévoit de telles actions ;
- l'inclusion de la **réflexion approfondie sous l'angle du genre** concernant les dossiers de la catégorie 3 dans la justification des allocations de base.

L'Institut est chargé de l'accompagnement de la mise en œuvre et du contrôle du *gender budgeting*. Il sera attentif à la catégorisation et la justification correcte des allocations de base et examinera notamment si l'on tient compte de la dimension de genre dans tous les dossiers où elle est pertinente et de quelle manière on souhaite précisément intégrer cette dimension.

6. Soutien

Pour les crédits de la catégorie 2, un **modèle** de note de genre est mis à la disposition des administrations. Cette note est annexée à la présente circulaire.

Si vous avez des questions, vous pouvez prendre contact avec:

Jeroen Decuyper
Attaché
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
tél.: +32 (0)2 233 42 33
fax: +32 (0)2 233 40 32
email: jeroen.decuyper@iefh.belgique.be
site web: www.iefh.belgium.be

Annexe : modèle de note de genre

SPF/SPP/Institution

Catégorie 2 : Crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes			
<i>Division organique</i>	<i>Programme</i>	<i>Nom de l'allocation de base</i>	<i>budget (en milliers d'euros)</i>

Annexe 5 - L'évaluation *gender budgeting* du budget 2017

Évaluation de l'application du *gender budgeting* tel que décrit dans la 'Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales' dans le cadre du budget 2017

1. Remarques préalables

En application de la 'circulaire *gender budgeting*'³², les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories³³.

- Catégorie 1 :

La première catégorie reprend les crédits **qui concernent le fonctionnement interne ou ne présentent pas de dimension de genre**. Il s'agit principalement ici des crédits techniques, comme l'achat de matériel ou des crédits prévus pour des intérêts de retard. Les crédits relatifs au personnel appartiennent également à cette catégorie, parce qu'ils ne concernent pas la politique menée par l'administration à l'encontre de son public-cible.

- Catégorie 2 :

La seconde catégorie comprend les crédits relatifs aux actions visant à réaliser **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

On peut citer les salaires des fonctionnaires genre ou diversité, le budget destiné à des actions visant à augmenter la présence des hommes ou des femmes là où ils/elles sont sous représenté(e)s (par exemple, le secteur des soins de santé, etc. pour les premiers et les milieux scientifiques, les travailleurs indépendants, etc. pour les secondes) ou encore les crédits servant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines (prévoir des formations pour des femmes sans qualification, lutter contre la violence faite aux femmes, ...).

Ces crédits, qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi, doivent être intégrés à la **note de genre**.

- Catégorie 3 :

La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, c'est-à-dire les crédits relatifs à des dossiers **qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre**.

Il s'agit des frais pour des projets ou actions (par exemple des crédits pour un projet-pilote relatif à la politique menée en matière de drogues, des crédits pour des initiatives visant à promouvoir le fonctionnement de la police, etc.), marchés publics (comme les recherches, les campagnes, etc.), subsides, allocations et dotations.

Pour ces crédits, il faut réfléchir à la façon dont on peut tenir compte, dans le dossier concerné, de la dimension de genre, et indiquer ceci dans la justification des allocations de base en ajoutant un **commentaire genre**. Ce commentaire doit expliquer quelles actions seront entreprises afin de s'assurer de la prise en compte de la dimension de genre.

³² Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Celle-ci peut être consultée au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20FR1_tcm337-118945.pdf

³³ L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un manuel qui explique la procédure à suivre et qui donne des exemples concrets. Ce manuel peut être consulté au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_budgeting_binnen_de_belgische_federale_overheid.jsp

Le chiffre '0' a été attribué aux allocations de base pour lesquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion n'a reçu aucune catégorisation.

Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a décidé de ne pas reprendre la catégorisation des allocations de base dans la colonne CRIPG³⁴ mais de créer une colonne G séparée pour ce faire.

2. Analyse de la proposition de budget général des dépenses pour 2017

Parmi les 16 sections analysées (les SPF, le Ministère de la Défense et les SPP), 8³⁵ disposent d'allocations de base qui ne sont pas catégorisées et auxquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a attribué la catégorie 0.

Lors de la catégorisation, 9 sections³⁶ ont indiqué disposer d'allocations de base relatives à des dossiers présentant une dimension de genre (catégorie 3).

5 sections³⁷ ont indiqué avoir, dans leur budget, des allocations de base relatives à des dossiers ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes (catégorie 2).

Pour 5 sections³⁸, la catégorisation nous permet de déduire qu'aucune des allocations de base de leur budget ne concerne des dossiers présentant une dimension de genre ou ayant spécifiquement pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Aucune note de genre n'a été présentée pour les allocations de base de la catégorie 2.

Le Ministère de la Défense, le SPF Sécurité sociale et le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale indiquent, dans la justification des allocations de base, pour chaque allocation de base, à quelle catégorie ces allocations appartiennent. Le SPF Chancellerie du Premier Ministre fait cette démarche par programme.

Conformément à la circulaire, le SPF Finances, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, le SPF Mobilité et Transports, le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et le SPP Politique scientifique ont fourni, dans la justification des allocations de base, un commentaire genre pour (presque) chaque allocation de base qui était classée en catégorie 3. Le SPF Chancellerie du Premier Ministre a fourni des informations générales sur la stratégie de genre d'un programme, sans spécifier pour chaque allocation de base comment la dimension de genre serait prise en compte. Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement a fait la même chose pour la Direction Générale Coopération au Développement et Aide Humanitaire, mais a également fourni un

³⁴ Les codes qui ont pu apparaître dans cette colonne étaient les suivants :

- C : dépenses affectées au service financier de dépenses préfinancées.
- R : dépenses totalement prises en considération pour la recherche et les services publics scientifiques.
- I : dépenses totalement prises en considération en tant qu'investissement public.
- P : transfert (en tout ou en partie) à un "parastatal".
- G : dépenses prises en considération pour le *gender budgeting*.

³⁵ SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Personnel et Organisation, SPF Justice, SPF Intérieur, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, SPF Sécurité Sociale, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et SPP Politique scientifique.

³⁶ SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, SPF Finances, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité Sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, SPF Mobilité et Transports, SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et SPP Politique scientifique.

³⁷ SPF Personnel et Organisation, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale.

³⁸ SPF Budget et Contrôle de la Gestion, [SPF Technologie de l'Information et de la Communication](#), SPF Justice, SPF Intérieur et SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie.

commentaire genre spécifique portant sur deux allocations de base appartenant à un autre département.

Vous trouverez ci-dessous une brève analyse par section de l'application du *gender budgeting* au budget 2017 des différents SPF, SPP et du Ministère de la Défense.

Nous mentionnons ci-après, pour chaque administration publique, le nombre d'allocations de base par catégorie, ainsi que le pourcentage que représente la catégorie en question dans le total des allocations de base de l'administration concernée.

Nous formulons ensuite une conclusion sur

- la catégorisation ou non des allocations de base ;
- le fait que cette catégorisation soit correcte ;
- l'ajout d'une note de genre et de commentaires genre lorsque c'est nécessaire.

2.1. SPF Chancellerie du Premier Ministre (section 02)

Catégorie 0 : 22 allocations de base (33,33 % du total)

Catégorie 1 : 35 allocations de base (53,03 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 9 allocations de base (13,64 % du total)

CONCLUSION:

22 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

De plus, 9 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Toutefois, certaines d'entre elles appartiennent peut-être à la catégorie 3, par exemple les 'Dépenses diverses relatives à la Cybersécurité' (34 10 12.11.30) et les 'Dépenses de fonctionnement de la Commission nationale permanente du Pacte culturel' (32 20 12.11.24).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, aucune note de genre n'a été jointe.

La justification des allocations de base ne donne pas d'information spécifique pour chacune des allocations de base. Nous n'avons pas non plus trouvé de commentaire genre spécifique pour chacune des allocations de la catégorie 3. Le SPF indique toutefois, pour chaque programme, à quelle catégorie il appartient. Le 'Programme 31.1 : Communication externe', qui contient des allocations de base de la catégorie 3, a été classé dans la catégorie 3, avec des explications sur la façon dont la dimension de genre sera prise en compte dans les programmes relatifs à la communication externe. Le 'Programme 2 : Institutions culturelles fédérales' a également été classé dans la catégorie 3 mais aucun commentaire genre n'a été joint.

2.2. SPF Budget et Contrôle de la Gestion (section 03)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 33 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

Il n'y a que des allocations de base de catégorie 1, ce qui est possible pour un service ayant pour compétence une matière technique non personnelle telle que le budget.

La dimension de genre dans le fonctionnement du SPF Budget et Contrôle de la Gestion consiste à faciliter au maximum la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre de l'élaboration du budget et à en contrôler l'application technique. Si des budgets sont prévus pour des recherches, des avis, la commande de formations sur mesure, etc., il faudrait donc accorder de l'attention au *gender budgeting*.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, aucune note de genre ni aucun commentaire genre n'a été joint.

2.3. SPF Personnel et Organisation (section 04)

Catégorie 0 : 1 allocation de base (3,23 % du total)

Catégorie 1 : 28 allocations de base (90,32 % du total)

Catégorie 2 : 2 allocations de base (6,45 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

1 allocation de base n'a pas été catégorisée.

Deux allocations de base ont été placées dans la catégorie 2 : 'Réforme et modernisation de l'administration' (31 10 12.11.52) et 'Dotation destinée à couvrir les frais de fonctionnement du Bureau de Sélection de l'Administration fédérale (Selor)' (31 30 41.30.01). Ni la réforme et la modernisation de l'administration, ni la dotation du Selor ne nous semblent être des allocations de base dont l'objectif principal est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il semble toutefois que ce soient des allocations de base dans le développement desquelles il faut tenir compte de la dimension de genre. Ces deux allocations de base semblent donc plutôt appartenir à la catégorie 3. Si l'une de ces allocations de base contient plusieurs projets qui visent spécifiquement la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, elle doit toutefois être placée dans la catégorie 3. Pour les projets relatifs à l'égalité des chances, il faut alors, conformément à la circulaire *gender budgeting*, établir une note de genre, et pour les autres projets qui ne concernent pas spécifiquement l'égalité des chances, un commentaire genre qui doit être repris dans la justification des allocations de base.

Il n'y a en outre que des allocations de base de catégorie 1. Certaines allocations de base vont toutefois supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Subsides divers pour la promotion de la Fonction publique et de la diversité au sein de la Fonction publique' (31 10 33.00.01), les 'Activités de formation et de sensibilisation assurées par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale ou exercées sous son autorité' (31 20 12.11.51) et la 'Dotation destinée à couvrir les frais de fonctionnement de Fed+' (31 40 41.30.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2, mais bien des informations sur le genre dans la justification des allocations de base.
Comme aucune allocation n'a été placée dans la catégorie 3, aucun commentaire genre n'a été joint à la justification des allocations de base.

2.4. SPF Technologie de l'Information et de la Communication (section 05)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 9 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

Il n'y a que des allocations de base appartenant à la catégorie 1, ce qui est possible pour un service qui a pour compétence une matière technique. Les allocations de base pour des projets qui couvrent davantage que des services uniquement techniques et qui concernent des personnes (développement de plates-formes, soutien facilité d'utilisation, communication, etc.), pourraient appartenir à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.5. SPF Justice (section 12)

Catégorie 0 : 11 allocations de base (6,18 % du total)

Catégorie 1 : 167 allocations de base (93,82 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

11 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Dépenses relatives à l'information de la politique du département' (40 11 12.11.38), les 'Subventions à des organismes publics et associations chargés de la tutelle des mineurs étrangers non accompagnés' (40 23 33.00.03), les 'Dépenses de toute nature relatives aux actions pour l'amélioration du fonctionnement de la Justice' (40 31 12.11.39), la 'Nourriture et [l']entretien des détenus dans les prisons' (51 11 12.11.31), la 'Dotation à l'Institut de Formation Judiciaire' (56 61 41.40.01) et la 'Dotation à l'Institut national de Criminologie et de Criminologie' (62 11 41.30.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.6. SPF Intérieur (section 13)

Catégorie 0 : 31 allocations de base (12,81 % du total)

Catégorie 1 : 211 allocations de base (87,19 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

31 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, la 'Dotation à l'Agence Fédérale pour l'accueil des demandeurs d'Asile' (40 42 41.40.44), les 'Crédits variables touchant les frais divers d'administration, de fonctionnement et d'étude ayant trait aux risques d'accidents majeurs' (50 60 12.11.49), la 'Dotation au Centre de Connaissances' (54 71 41.30.01), les 'Dépenses de fonctionnement liées à des formations ou à des études' (54 80 12.11.01) et l' 'Entretien des étrangers sans moyens d'existence ou se trouvant en situation illégale (habillement, nourriture, soins,...)' (55 13 12.11.24) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.7. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (section 14)

Catégorie 0 : 16 allocations de base (10,53 % du total)

Catégorie 1 : 99 allocations de base (65,13 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,66 % du total)

Catégorie 3 : 36 allocations de base (23,68 % du total)

CONCLUSION:

16 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

L'allocation de base 'Dépenses de toute nature en matière de *gender mainstreaming*' (21 01 12.11.11) a été correctement classée dans la catégorie 2.

De plus, 36 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3, elles sont principalement issues de la Division 54 (Direction générale Coopération au Développement). Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3. par exemple, les 'Dépenses permanentes de

formation' (40 21 12.11.10), les 'Dépenses de toute nature destinées à promouvoir la communication et l'information' (40 61 12.11.01), le 'Subside à l'Institut royal des Relations internationales' (40 71 33.00.02) et les 'Subsides à des associations pour le développement du dialogue entre les cultures et aux organismes qui y sont associés' (51 11 35.40.03).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.

Pour ce qui est de l'allocation de base de la catégorie 3 du programme 4 de la Division 53 (Direction générale Affaires multilatérales et Mondialisation), un commentaire genre spécifique a été repris dans la justification. Ce commentaire genre donne déjà une idée précise de la façon dont l'administration tiendra compte de la dimension de genre : 'À chaque demande de financement auprès du service concerné, il est demandé à l'organisation demanderesse d'indiquer la stratégie de genre'.

La justification des allocations de base de la division 54 (Direction générale Coopération au Développement) comprend un exposé détaillé de la stratégie de genre appliquée et indique, pour chaque groupe d'allocations de base, la façon dont ils tiendront compte de la dimension de genre.

2.8. Ministère de la Défense (section 16)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 83 allocations de base (97,65 % du total)

Catégorie 2 : 2 allocations de base (2,35 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

2 allocations de base ont été placées dans la catégorie 2 : les 'Frais divers de fonctionnement' (50 03 12.11.01) et les 'Contributions aux dépenses de fonctionnement d'organismes de l'Union européenne' (50 41 35.10.01). Aucune de ces allocations de base ne nous semble avoir l'égalité des femmes et des hommes comme objectif principal. Il semble par contre y avoir des allocations de base pour lesquelles il faudrait tenir compte de la dimension de genre. Ces deux allocations de base semblent donc plutôt appartenir à la catégorie 3. Si l'une de ces allocations de base concerne des projets visant spécifiquement la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, elle doit tout de même être placée dans la catégorie 3. Pour les projets relatifs à l'égalité des chances, il faut alors, conformément à la circulaire *gender budgeting*, établir une note de genre. Pour les autres projets qui ne sont pas spécifiquement axés sur l'égalité des chances, il faut élaborer un commentaire genre à joindre à la justification des allocations de base.

Il n'y a en outre que des allocations de base de catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, la 'Subvention recherche scientifique' (50 72 41.50.01) et la 'Dotation Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire' (50 94 41.30.01) ainsi que l'allocation relative notamment aux campagnes de communication, appartiennent probablement à la catégorie 3.

Pour les allocations de base de la catégorie 2, aucune note de genre n'a été jointe mais bien des informations sur le genre dans la justification des allocations de base. Puisqu'aucune allocation n'a été classée dans la catégorie 3, aucun commentaire genre n'a été joint à la justification des allocations de base.

2.9. SPF Finances (section 18)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 72 allocations de base (98,63 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 1 allocation de base (1,37 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

1 allocation de base a été placée dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple les 'Subventions aux organismes internationaux' (40 03 35.40.41).

Comme il n'y avait pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Pour l'allocation de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base.

2.10. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (section 23)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 99 allocations de base (88,39 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,89 % du total)

Catégorie 3 : 12 allocations de base (10,71 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

L'allocation de base 'Dotation à l'Institut pour l'égalité des chances entre femmes et hommes' (40 50 41.40.01) a été correctement placée dans la catégorie 2.

En outre, 12 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple les 'Subventions à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances' (40 20 33.00.11) et la 'Dotation au Conseil national du travail' (51 10 41.40.02).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour l'allocation de la catégorie 2³⁹.

³⁹ Une note avait été rédigée et transmise au SPF BOSA, mais elle n'avait pas été incluse à la justification par le SPF BOSA.

Pour les allocations de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base. Ces commentaires genre donnent déjà clairement une idée de la façon dont la dimension de genre sera prise en compte.

2.11. SPF Sécurité sociale (section 24)

Catégorie 0 : 38 allocations de base (33,63 % du total)

Catégorie 1 : 57 allocations de base (50,44 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 18 allocations de base (15,93 % du total)

CONCLUSION:

38 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 18 allocations de base ont été classées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ou 0 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple le 'Centre d'expertise des pensions' (57 51 41.40.02) et la 'Dotation au Centre d'Expertise des Soins de Santé' (58 41 42.20.01) .

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Nous avons trouvé un commentaire genre pour la plupart des allocations de base de la catégorie 3. Bien que certains commentaires genre aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes. La mention, à plusieurs reprises, de l'utilisation de statistiques ventilées par sexe est un point très positif.

2.12. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (section 25)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 145 allocations de base (81,01 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 34 allocations de base (18,99 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

34 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple la 'Campagne d'information don d'organes' (51 32 12.11.01), les 'Projets-pilote drogue' (51 42 12.11.13) et les 'Études dans le cadre des obligations UE' (54 31 12.11.13).

Comme il n'y avait pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.

Nous n'avons pas trouvé de commentaire genre pour toutes les allocations de base de la catégorie 3. Bien que certains commentaires genre aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes. La mention, à plusieurs reprises, de l'utilisation de statistiques ventilées par sexe est un point très positif.

2.13. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie (section 32)

Catégorie 0 : 1 allocation de base (0,58 % du total)

Catégorie 1 : 172 allocations de base (99,42 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocation de base (0 % du total)

CONCLUSION:

1 allocation de base n'a pas été catégorisée.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, la 'Subvention au Conseil Central de l'Économie' (21 40 41.40.02), les 'Études prospectives' (42 60 12.11.21), la 'Subvention au Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises' (45 10 41.40.02), les 'Subventions aux sociétés statistiques nationales' (48 40 33.00.05) et la 'Dotation au Bureau fédéral du Plan' (60 10 41.40.03) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.14. SPF Mobilité et Transports (section 33)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 129 allocations de base (98,47 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 2 allocations de base (1,53 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

2 allocations de base ont été placées dans la catégorie 1. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une

dimension de genre. Par exemple, les 'Subsides en matière de mobilité et de transport' (21 10 33.00.01), les 'Audits et études relatifs aux Entreprises publiques ferroviaires' (51 17 12.11.22) et le 'Subside IBSR' (56 71 33.00.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Nous avons trouvé des commentaires genre pour les deux allocations de base de la catégorie 3. L'un de ces commentaires genre mentionne uniquement que le genre sera pris en compte dans les actions de la cellule communication, sans toutefois préciser de quelle façon. L'autre commentaire genre donne davantage de détails concernant la manière dont la dimension de genre sera intégrée dans les enquêtes du SPF. La justification des allocations de base stipule en outre que les activités mentionnées dans le cadre du 'Programme 7 : Mobilité durable' tiendront compte de l'aspect de genre.

2.15. SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale (section 44)

Catégorie 0 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 26 allocations de base (63,41 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (2,44 % du total)

Catégorie 3 : 14 allocations de base (34,15 % du total)

CONCLUSION:

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

L'allocation de base 'Subsides aux autorités locales en vue de réalisation de projets dans le cadre de la médiation' (55 52 43.22.24) a été placée dans la catégorie 2. Vu qu'il ne s'agit probablement pas ici d'un projet dont l'objectif principal est de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, il appartient plutôt à la catégorie 3, comme le mentionne également la justification de l'allocation de base. De plus, 14 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Plusieurs d'entre elles appartiennent peut-être toutefois à la catégorie 3, comme par exemple les 'Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services' (56 71 12.11.01).

Comme il n'y avait pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.

Dans la justification des allocations de base, pour chaque allocation de base, l'administration mentionne la catégorie attribuée, et pour quelle raison. Bien que certains commentaires genre pour la catégorie 3 aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes.

Dans certains cas, la catégorie mentionnée dans les tableaux des crédits du budget général des dépenses ne correspond pas à l'explication donnée dans le commentaire genre de la justification.

2.16. SPP Politique scientifique (section 46)

Catégorie 0 : 5 allocations de base (6,10 % du total)

Catégorie 1 : 73 allocations de base (89,02 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocation de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 4 allocations de base (4,88 % du total)

CONCLUSION:

5 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 4 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Certaines d'entre elles appartiennent cependant peut-être à la catégorie 3, par exemple les 'Mesures d'accompagnement' (60 11 12.11.17), les 'Subventions à l'Academia Belgica à Rome' (60 13 33.00.01), les 'Dépenses liées aux contrats, conventions et mandats relatifs aux programmes et actions de R-D dans le cadre international' (60 21 45.00.57) et le 'Soutien aux organisations culturelles' (61 14 33.00.11).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Pour les allocations de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base. Ces commentaires genre donnent déjà clairement une idée de la façon dont la dimension de genre sera prise en compte.