

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

**Octobre 2014 – décembre 2016**

## AVANT PROPOS

L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental des sociétés démocratiques modernes et est garantie par la Constitution. Depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue en 1995 à Pékin, la Belgique s'est engagée à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société en intégrant la dimension du genre dans tous les aspects 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 (MB du 13 février 2007) assure cette intégration au niveau fédéral.

L'accord gouvernemental du 9 octobre 2014 indique 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*).'. Le 3 juillet 2015, le Conseil des ministres a adopté un plan fédéral *gender mainstreaming* dans lequel le gouvernement s'est engagé à intégrer la dimension de genre dans une série de politiques publiques clairement identifiées.

Le présent rapport met en évidence les progrès réalisés dans l'exécution de ce plan fédéral.

Le rapport mentionne des bonnes pratiques qui indiquent clairement que le *gender mainstreaming* peut véritablement conduire à une politique plus équilibrée. J'espère que sa lecture vous inspirera.

Zuhal DEMIR  
Secrétaire d'État à l'Égalité des chances

## TABLE DES MATIERES

<b>I. INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>6</b>
<b>II. RAPPORT DU GOUVERNEMENT .....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>Partie I. Soutien à la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 .....</b>	<b>8</b>
1. Le gender mainstreaming dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 .....	8
2. Le plan fédéral gender mainstreaming.....	9
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 suivi semestriel auprès du Conseil des ministres.....	10
3. Les réunions du GIC.....	10
3.1. La réunion du GIC du 13 mai 2015.....	10
3.2. La réunion du GIC du 13 novembre 2015 .....	11
3.3. La réunion du GIC du 13 avril 2016.....	12
3.4. La réunion du GIC du 17 novembre 2016 .....	12
4. La formation des membres du GIC.....	12
5. Les formations à la demande .....	13
6. Le soutien ciblé de l'Institut.....	14
6.1. Soutien à la réalisation d'un travail d'expertise concernant le genre et la fiscalité, la Justice, la pauvreté et l'agenda numérique .....	14
6.2. Contacts bilatéraux.....	15
7. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et son thème 3, relatif à l'égalité des femmes et des hommes .....	16
8. Le gender budgeting et la rédaction d'un manuel de soutien à l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides .....	17
9. Sensibilisation au gender mainstreaming au niveau fédéral.....	17
<b>Partie II. Les mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral gender mainstreaming.....</b>	<b>19</b>
Premier Ministre, Monsieur Charles Michel.....	20
Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, Monsieur Kris Peeters .....	23
Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie, Monsieur Kris Peeters .....	29
Vice-Premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, Monsieur Jan Jambon.....	33
Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, Monsieur Alexander De Croo .....	40
Vice-Premier ministre et ministre de l'Agenda numérique et des Télécommunications, Monsieur Alexander De Croo .....	46
Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, Monsieur Didier Reynders .....	50
Ministre du Budget, Madame Sophie Wilmès.....	54
Ministre de la Justice, Monsieur Koen Geens.....	57
Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Madame Maggie De Block .....	61
Ministre des Pensions, Monsieur Daniel Bacquelaine.....	66
Ministre des Finances, Monsieur Johan Van Overtveldt .....	68
Ministre de l'Intégration sociale, Monsieur Willy Borsus.....	71
Ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME, Monsieur Willy Borsus .....	75

Ministre de l'Energie, Environnement et Développement Durable, Madame Marie-Christine Marghem.....	78
Ministre de la Défense, Monsieur Steven Vandeput.....	82
Ministre en charge de la Fonction publique, Monsieur Steven Vandeput.....	86
Ministre de la Mobilité, Monsieur François Bellot.....	93
Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, Monsieur Pieter De Crem .....	99
Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale, Monsieur Philippe De Backer.....	102
Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, chargée des Grandes villes, Madame Elke Sleurs ...	105
Secrétaire d'Etat à la Politique scientifique, Madame Elke Sleurs.....	110
Secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées, Madame Elke Sleurs .....	116
Secrétaire d'Etat à la Simplification administrative, Monsieur Theo Francken.....	119
Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, Monsieur Theo Francken .....	122

**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 .....131**

SPF Chancellerie du Premier Ministre .....	132
SPF Personnel et Organisation.....	133
SPF Budget et Contrôle de la Gestion.....	134
SPF Technologie de l'Information et de la Communication.....	136
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement .....	137
SPF Intérieur .....	140
SPF Finances .....	141
SPF Mobilité et Transports.....	142
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.....	144
SPF Sécurité sociale.....	148
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.....	150
SPF Justice.....	151
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.....	153
Ministère de la Défense .....	155
SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale.....	157
Institut Fédéral du Développement Durable.....	158
SPP Politique scientifique.....	159

**Conclusions .....164**

1. Les engagements politiques du plan.....	164
1.1. Progrès et opportunités .....	164
1.2. Autres actions menées par les membres du gouvernement .....	166
1.3. Nouveaux engagements pris.....	167
2. La mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming » par les SPF, SPP et le Ministère de la Défense..	167
3. Les difficultés rencontrées et propositions pour y faire face.....	169

**III. RAPPORT DE LA SECRETAIRE D'ETAT 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 ..... 171**

<b>1. Introduction.....</b>	<b>171</b>
<b>2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin.....</b>	<b>171</b>
Objectif A. Femmes et pauvreté .....	171
Objectif D. Violence à l'égard des femmes .....	172
Objectif E. Femmes et conflits armés.....	176

Objectif F. Femmes et économie .....	177
Objectif G. Participation et prise de décisions.....	178
Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme .....	179
Objectif I. Droits fondamentaux des femmes .....	180
Objectif K. Les femmes et l'environnement.....	181
<b>3. Conclusions.....</b>	<b>181</b>
 <b>IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGE DE LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995 .....</b>	<b>182</b>
<b>1. Introduction et contexte.....</b>	<b>182</b>
1.1. Cadre juridique.....	182
1.2. Note stratégique « Le genre dans la coopération belge au développement » .....	182
<b>2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin.....</b>	<b>183</b>
Objectif A. Femmes et pauvreté .....	183
Objectif B. Femmes et enseignement .....	184
Objectif C. Femmes et santé .....	186
Objectif D. Violence à l'égard des femmes .....	189
Objectif E. Femmes et conflits armés.....	190
Objectif F. Femmes et économie .....	191
Objectif G. Participation et prise de décisions.....	194
Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme .....	195
Objectif I. Droits fondamentaux des femmes .....	196
Objectif J. Femmes et média.....	198
Objectif K. Femmes et environnement .....	199
<b>3. Obstacles rencontrés.....</b>	<b>200</b>
<b>4. Conclusions.....</b>	<b>201</b>
<b>V. Annexes.....</b>	<b>202</b>
Annexe 1 - La « loi <i>gender mainstreaming</i> » du 12 janvier 2007 .....	202
Annexe 2 - L'arrêté royal du 26 janvier 2010 .....	205
Annexe 3 - Le Plan fédéral <i>gender mainstreaming</i> .....	209
Annexe 4 - La circulaire <i>gender budgeting</i> .....	218
Annexe 5 - L'évaluation <i>gender budgeting</i> du budget 2015 .....	223

## 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 fédérales<sup>1</sup>. 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 de la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité 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.

---

<sup>1</sup> 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 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 2016 pour les administrations et de juillet 2015 (adoption du plan fédéral *gender mainstreaming*) à décembre 2016 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 2007<sup>2</sup> charge l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral<sup>3</sup>.

L'article 6 de cette loi et l'arrêté royal du 26 janvier 2010<sup>4</sup> 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 pour l'égalité des femmes et des hommes (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 (gendermainstreaming).* » 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.* »

---

<sup>2</sup> Voir annexe 1.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations, [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming).

<sup>4</sup> 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. Voir annexe 2.



## **2. Le plan fédéral *gender mainstreaming***

Lors de la législature précédente (2012-2014), chaque membre du gouvernement avait 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 hommes-femmes. Lors de cette législature, 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 Secrétaire d'Etat a consulté la société civile 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 transmis à la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances qui l'a 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.

L'intégration de la dimension de genre dans une politique publique se déroule en principe, en quatre 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 s'est également engagé à soutenir la mise en œuvre du plan, notamment en invitant la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances 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.

#### **2.4. Le suivi semestriel auprès du Conseil des ministres**

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'Egalité des chances. Dans sa note du 26 mars 2015, le Conseil des ministres a explicitement demandé à la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances de le tenir 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.

Deux rapports semestriels de suivi couvrant respectivement le second semestre 2015 et le premier semestre 2016 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 du GIC**

#### **3.1. La réunion du GIC du 13 mai 2015**

Suite à la désignation des représentants des membres du gouvernement au sein du GIC, la première réunion du GIC a eu lieu le 13 mai 2015.

Lors de cette réunion, la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité a notamment insisté sur le fait que :

- L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental de nos sociétés démocratiques et est garanti par la Constitution belge.
- L'objectif du *gender mainstreaming* est de renforcer l'égalité des femmes et des hommes via le développement d'une réflexion préalable relative à l'impact des politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes. Le *gender mainstreaming* n'est pas une stratégie uniquement axée sur les femmes.
- Un plan fédéral *gender mainstreaming* serait élaboré pour déterminer les politiques gouvernementales qui feront prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre.
- Il ne fallait pas confondre le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques de l'égalité.
- L'intégration de la dimension de genre dans les politiques est de la responsabilité des personnes directement impliquées dans la définition et la mise en œuvre de ces politiques.
- La cellule stratégique de la Secrétaire d'Etat pour l'Egalité des Chances et l'Institut coordonneraient et soutiendraient la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

De son côté, l'Institut a précisé que :

- Dans le cadre de l'établissement du plan, il importait de sélectionner des politiques « substantielles » qui n'étaient pas encore en cours d'établissement ou d'adoption. Dans le cadre du *gender mainstreaming*, la réflexion au sujet des conséquences des politiques envisagées sur la situation des femmes et des hommes doit en effet être entamée le plus tôt possible dans le processus de décision.
- Le processus d'intégration de la dimension de genre devait être exécuté par les personnes responsables des dossiers et donc pas nécessairement par les coordinateurs-trices eux-mêmes. Le choix des politiques pour le plan devait donc être fait dans le cadre d'une concertation interne aux cellules stratégiques.

### **3.2. La réunion du GIC du 13 novembre 2015**

La seconde réunion du GIC faisait suite à l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming* et à la formation des membres du GIC. Elle a donc principalement porté sur la mise en œuvre du plan fédéral et sur le processus de rapportage semestriel. Les principaux enseignements de l'évaluation de la réalisation du thème 3 de l'AIR relatif à l'Egalité des femmes et des hommes ont aussi été présentés lors de cette réunion. Enfin, plusieurs départements ont eu l'occasion de présenter leurs bonnes pratiques en matière de mise en œuvre du *gender mainstreaming* et du plan fédéral.

Voici les principaux points mis en évidence lors de cette réunion :

- Le plan fédéral *gender mainstreaming* est un engagement politique. La responsabilité de la mise en œuvre du plan repose donc sur les coordinateurs-trices politiques.
- Les administrations ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre du plan, tant dans le cadre des « mesures de soutien » du plan (statistiques, *taskforce*,...) que des autres politiques mentionnées dans le plan (rôle d'expertise dans la mise en œuvre des politiques).
- De manière générale, les coordinateurs-trices (politiques et administratifs) doivent jouer un rôle de relais et de soutien auprès des personnes responsables des politiques mentionnées dans le plan.

### 3.3. La réunion du GIC du 13 avril 2016

La troisième réunion du GIC faisant suite à l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming* a principalement été consacrée à la mise en évidence de deux « bonnes pratiques » issues de la mise en œuvre du plan fédéral.

La première concernait l'engagement du Ministre de l'Intérieur à intégrer la dimension de genre dans la lutte contre la radicalisation. Les initiatives entreprises pour atteindre cet objectif ont été présentées par deux membres de l'Unité radicalisme du SPF Intérieur.

La seconde « bonne pratique » concernait l'engagement du Ministre de la Justice à intégrer la dimension de genre dans la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral. Le Prof. dr. Dimitri Mortelmans de l'Universiteit Antwerpen a présenté les résultats de son travail relatif aux "Conséquences financières d'une rupture, comparaison des mariages et cohabitations dans une perspective de genre". Ce travail a été transmis à la cellule stratégique du Ministre de la Justice, afin qu'il nourrisse la réforme.

Cette réunion du GIC a aussi été l'occasion pour l'Institut de présenter son manuel de soutien à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides au niveau fédéral et d'en organiser la diffusion.

L'Institut a enfin présenté le planning concernant l'établissement du second rapport semestriel.

### 3.4. La réunion du GIC du 17 novembre 2016

Cette réunion a d'abord été l'occasion pour différents acteurs fédéraux (la Direction Générale Statistique du SPF Économie, P.M.E., Classes Moyennes et Énergie, la Cellule stratégique du Ministre de l'Agenda Numérique et le SPP Intégration Sociale) de présenter leurs « bonnes pratiques » en matière de statistiques ventilées par sexe.

La représentante de la Secrétaire d'Etat et l'Institut ont ensuite expliqué le processus relatifs à l'établissement du rapport intermédiaire au Parlement.

L'Institut a enfin présenté une évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* au niveau fédéral dans le cadre du budget 2015.

## 4. 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 confie 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.

Suite au lancement d'un appel d'offre, l'Institut a confié à l'asbl Engender la mission d'adapter le précédent contenu de la formation puis de la donner aux membres du GIC. Compte tenu du planning parfois chargé des membres du GIC et plus particulièrement des membres des cellules stratégiques, deux formats de formation ont cette fois-ci 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.

Les différentes sessions de formation ont eu lieu dans le courant du mois d'octobre 2015. Vu le nombre élevé de sessions prévues, l'Institut a décidé d'ouvrir la formation des membres du GIC à d'autres personnes également impliquées dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (fonctionnaires fédéraux non-membres du GIC, fonctionnaires d'entités fédérées, membres de cellules stratégiques d'entités fédérées, monde académique).

Au total, 33 personnes ont suivi ces formations. Parmi ces 33 personnes, 18 étaient membres du GIC dont la moitié provenait de cellules stratégiques et l'autre moitié d'administrations fédérales. Il faut noter que de nombreux fonctionnaires fédéraux avaient déjà été formés lors de précédentes sessions (2011, 2012). Les 15 autres personnes qui ont assisté à la formation étaient donc extérieures au GIC. Toutes sessions confondues (FR/NL, 1 jour/2 jours) et sur une échelle allant de 1 (mauvais) à 5 (très bien), la formation a obtenu une appréciation globale de 4,3/5.

## 5. 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, le contenu de ces formations était centré sur le domaine de compétence du département concerné. Une formation de ce type a eu lieu fin 2014 au sein du SPF Justice (22 personnes formées) et deux formations ont été organisées au cours du mois de novembre 2015 : au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (43 personnes formées) et au sein du SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (11 personnes formées).

Au début de l'année 2016, la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances a sollicité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour organiser des formations courtes (2h30) au *gender mainstreaming* pour l'ensemble des cellules stratégiques fédérales.

Plusieurs demandes de formations/sensibilisation au *gender mainstreaming* avaient déjà été adressées par des cellules stratégiques à l'Institut début 2016. Des formations ont ainsi été

dispensées entre janvier et mars 2016 au sein des cellules stratégiques de la Ministre des Affaires sociales et de la santé publique, du Ministre des Finances et de la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Egalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique.

Lors du Conseil des ministres du 4 mars 2016 la secrétaire d'Etat a présenté le premier Rapport semestriel de suivi du Plan fédéral *gender mainstreaming*. Elle y a également appelé ses collègues du gouvernement à promouvoir la formation *gender mainstreaming* auprès de leurs collaborateurs.

Au cours du mois de mai 2016, l'Institut a donc lancé un appel d'offre pour la réalisation de formations au *gender mainstreaming* au sein des cellules stratégiques. Entre les mois de septembre et de décembre 2016 l'asbl Engender a formé au *gender mainstreaming* des membres des cellules stratégiques 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 des Finances.
- 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, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes.
- La cellule stratégique du Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, chargé de la Simplification administrative.

Des formations ont également eu lieu au sein des administrations suivantes :

- Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.
- Le SPF Finances.
- L'Institut fédéral pour le Développement durable.
- Le SPP Politique scientifique.

## **6. Le soutien ciblé de l'Institut**

### **6.1. Soutien à la réalisation d'un 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 liées au travail 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).

Un second soutien ciblé concernait une politique mentionnée dans le plan fédéral : la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral. Suite à un contact avec les coordinateurs du SPF Justice, la proposition de réalisation d'un avis relatif à l'intégration de la dimension de genre dans cette politique a été discutée entre les personnes responsables du dossier au niveau de l'administration et de la cellule stratégique du Ministre. 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. Sous l'impulsion de la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, 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.

## **6.2. Contacts bilatéraux**

Suite à l'adoption du plan fédéral, 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.

## 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 contient 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.

Parallèlement au travail réalisé dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming*, l'Institut a contribué à l'évaluation de la réalisation de l'AIR et plus particulièrement de son thème 3 relatif à l'Égalité des femmes et des hommes dans le cadre du rapport annuel du Comité d'analyse d'impact prévu par l'article 7 de l'arrêté royal du 21 décembre 2013 portant exécution de la loi du 15 décembre 2013 portant dispositions diverses concernant la simplification administrative. Ce rapport couvrait l'année 2014, c'est-à-dire la première année d'application de l'AIR, année au cours de laquelle deux gouvernements se sont succédés.

Globalement, à de rares exceptions, 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.

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.

Question 1 - identification des personnes (directement et indirectement) concernées par le projet de réglementation + composition sexuée.

Question 2 - identification des éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée par le projet.

Question 3 - identification des éventuelles différences problématiques (sur base de l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux).

Question 4 - évaluation de l'impact du projet sur base des réponses aux questions 1, 2 et 3.

Question 5 - mesures compensatoires (éventuelles adaptations du projet de réglementation).

En ce qui concerne le thème 3 de l'AIR, on constate un manque d'utilisation de statistiques sexuées. On constate également que la logique des questions posées est 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, correctement évaluer l'impact du projet de réglementation sur la situation des femmes et des hommes.

Le rapport qui recommande le développement de la culture d'évaluation d'impact ex ante au niveau fédéral et une meilleure utilisation des ressources disponibles a été transmis aux membres du gouvernement compétents dans une des cinq matières couvertes par l'AIR (Développement durable, Égalité des femmes et des hommes, PME, Simplification administratives et Coopération au développement) au mois de septembre 2015.



Ce rapport a été présenté au Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes le 19 février 2016.

Le rapport du CAI relatif à la réalisation de l'AIR au cours de l'année 2015 a été finalisé en novembre 2016. L'Institut n'a pas relevé d'évolution significative entre 2014 et 2015 concernant la réalisation du thème 3 de l'AIR.

Dans le cadre de l'article 7, §2 de la loi du 15 décembre 2013 portant dispositions diverses concernant la simplification administrative (M.B. du 31 décembre 2013), l'Institut a par ailleurs contribué à la rédaction de plusieurs avis relatifs à la qualité des analyses d'impact réalisées. Ces avis sont établis par le Comité d'analyse d'impact (CAI) à la demande des auteurs de réglementation.

## **8. Le *gender budgeting* et la rédaction d'un manuel de soutien à l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides**

En 2016, la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2015 a été évaluée : pour les différents SPF, SPP et Ministère de la Défense l'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.

Cette évaluation a été communiquée aux membres du GIC. Les membres du GIC ont à nouveau été sensibilisés à la méthode utilisée et aux bonnes pratiques existantes.

Un « Manuel pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides<sup>5</sup> » et une checklist s'y rapportant ont par ailleurs 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.

## **9. Sensibilisation au *gender mainstreaming* au niveau fédéral**

L'Institut a participé à un séminaire organisé par l'Unité radicalisme du SPF Intérieur pour expliquer en quoi consiste la démarche d'intégration de la dimension de genre aux parties prenantes à la mise en œuvre du plan de lutte contre la radicalisation.

En compagnie de la coordinatrice du département, l'Institut a également effectué une présentation du *gender mainstreaming* au sein de la DG Affaires multilatérales du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.

L'Institut a présenté et expliqué en quoi consiste l'approche d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques à d'autres organes fédéraux. Il a par exemple présenté l'approche auprès de différentes institutions dédiées au respect des droits de l'homme. Sur base de l'article 4 de

---

<sup>5</sup> Voir [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming/application/subsides\\_allocations\\_et\\_dotations](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/subsides_allocations_et_dotations).

la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007, il a par ailleurs argumenté en faveur de la ventilation par sexe des statistiques et indicateurs lors de différents Coormulti (Affaires étrangères) consacrés au développement durable.

La partie du site de l'Institut dédiée au *gender mainstreaming* constitue une importante source d'information relative à l'approche en tant que telle, ainsi qu'à la mise en œuvre des différentes dispositions de la loi du 12 janvier 2007. Il est accessible à tous via le lien suivant : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming)

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

**Premier Ministre**  
**Monsieur Charles Michel**

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.
<p><b>Quand</b> cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?</p> <p>La mise en œuvre de cette mesure est liée à la réalisation de notre 2<sup>e</sup> engagement. Cette mesure pourra en effet être réalisée à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques qui auront été dégagés lors de la réalisation du screening de la communication fédérale sous l'angle du genre (voir notre 2<sup>e</sup> engagement ci-dessous).</p>
<p><b>Quelles actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</p> <p>Lié à la mise en œuvre de notre deuxième engagement.</p>
<p><b>Quels sont les éventuels résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</p> <p>Lié à la mise en œuvre de notre deuxième engagement.</p>

2. Réaliser un screening des campagnes de communication des autorités fédérales sous l'angle du genre.
<p><b>Quand</b> cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?</p> <p>Les démarches en vue de la réalisation de l'action sont en cours. Sa concrétisation est prévue à partir de la fin 2017 et dans le courant de 2018.</p>
<p><b>Quelles actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rédaction d'un cahier des charges en vue du lancement d'une mise en concurrence afin de réaliser un screening de la communication des autorités fédérales sous l'angle du genre. Plus précisément, ce screening visera à :<ul style="list-style-type: none"><li>o Analyser la communication des autorités fédérales (campagnes, sites web, intranets, rapports annuel, événements...) sous l'angle de la dimension de genre.</li><li>o Publier des bonnes pratiques et des procédures internes utilisables par les services de communication fédéraux.</li><li>o Organiser des formations de sensibilisation (FR/NL) à destination des communicateurs/trices fédéraux/ales.</li></ul></li><li>- Lancement et publication de la mise en concurrence, le 7 novembre 2016 (procédure fermée avec mise en concurrence des unités spécialisées dans les questions de genre au sein des universités).</li></ul>
<p><b>Quels sont les éventuels résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prise de contact avec différents partenaires académiques potentiels spécialisés dans les questions de genre.</li><li>• Rédaction d'un cahier des charges et procédure de mise en concurrence en cours.</li></ul>

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?

/

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 éventuels **résultats obtenus** ?

/

**Vice-Premier ministre et ministre de  
l'Emploi  
Monsieur Kris Peeters**

# 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.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Cette action se situe dans le cadre de la législation sur le bien-être au travail, en particulier la prévention des risques psychosociaux et dans le cadre des lois anti-discrimination. La discrimination est néfaste au bon fonctionnement des entreprises. Elle naît souvent de préjugés et de stéréotypes. Pour lutter contre ceux-ci et ainsi prévenir les discriminations, 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.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette mesure a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>En 2016 et 2017</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette mesure ?</i></p> <p>Deux réunions (11/2 et 15/6/2016) ont eu lieu avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour préparer le programme des journées de sensibilisation en 2016. 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 : <a href="http://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">http://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</a></p> <p>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.</p> <p>Deux comités d'accompagnement de la recherche sur « le bien-être des dirigeants de TPE et son impact sur les travailleurs » ont eu lieu (1/2 et 11/4/2016) dans lesquels la dimension de genre a notamment été abordée (production de statistiques de genre). La recherche est en cours.</p> <p>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 : <a href="http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=44596">http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=44596</a></p> <p>En 2016, la préparation et la rédaction d'une page web sur le lien entre genre et bien-être au travail a été réalisée. Le contenu sera mis en ligne sur <a href="http://www.beswic.be">www.beswic.be</a> en 2017.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Il est impossible 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.</p>



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.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Souhaitant vivement préparer le marché du travail aux enjeux du 21<sup>ème</sup> 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 est 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 du projet de loi est 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, ce projet de loi est composé 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*.

Dans le projet sur le travail faisable et le travail maniable, une série de mesures ont notamment pour but de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et d'ainsi aussi améliorer l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

***Quand** cette mesure a-t-elle été adoptée/menée ?*

De 2015 à début 2016 : phase d'exploration (organisation de tables rondes, étude de faisabilité).

Été 2016 : élaboration d'un projet de texte de loi

Automne 2016 : consultation des organes d'avis (Conseil National du travail et Conseil d'Etat).

Hiver 2016 : introduction du dossier à la chambre

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

La **modernisation** du droit du travail est au centre du projet de loi sur le travail faisable et maniable. Ce projet de loi 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. En outre, afin de soumettre le projet de loi au Conseil des Ministres, la procédure d'analyse d'impact de la réglementation a été respectée.

Une des mesures du projet porte sur 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 prêter 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.

Le projet de 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 de 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. Le cadre prévu par le projet de loi sur le travail faisable et maniable ne trouvera à s'appliquer que si les partenaires sociaux réunis au sein du CNT n'adoptent un système semblable par convention collective de travail avant une certaine date fixée par la loi.

Le projet de 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 du projet de 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 le projet de 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.

Par ailleurs, il est important de noter que les dispositions en matière d'épargne-temps prévues dans ce projet de loi n'auront aucun effet si le Conseil national du travail conclut une convention collective de travail en cette matière endéans une période de 6 mois après l'entrée en vigueur du projet de loi. De cette manière, les partenaires sociaux ont la possibilité de jouer un rôle d'harmonisation afin d'établir, au niveau intersectoriel, un système de compte épargne-temps.

Enfin, il est prévu que le système du compte épargne temps fera l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail.

*Quels sont les éventuels **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 réflexions 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. Le résultat est un projet de loi qui se veut équilibré entre les besoins de flexibilité des employeurs et ceux des travailleurs.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans une ou plusieurs politiques que vous comptez mener d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

La dimension de genre sera autant que possible incluse dans 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).

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

Sur proposition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la cellule stratégique du Ministre de l'Emploi a suivi une formation *gender mainstreaming*, donnée par l'asbl Engender. Outre une introduction générale sur le *gender mainstreaming*, l'accent a été mis sur les deux politiques du Ministre de l'Emploi reprises dans le Plan fédéral fédéral *gender mainstreaming*, à savoir : 1. La sensibilisation et formation autour de la prévention des risques psycho-sociaux au travail et 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.

**Vice-Premier ministre et ministre de  
l'Economie  
Monsieur Kris Peeters**

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).

**Quand** cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?

Cette politique sera mise en œuvre pendant toute la durée de la législature.

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

(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 Statistics Belgium seront dès lors encouragés à aborder cette problématique lors de réunions et dans le cadre de groupes de travail au niveau européen.

(3) Pour l'enquête auprès des ménages sur l'utilisation des TIC, 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 a été placée sur le site internet, sous la rubrique 'à la une'.

Quelles sont les **résultats** éventuellement **atteints** dans le cadre des actions destinées à intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette politique ?

(1) Alors que la plupart des tableaux statistiques font, si possible, la distinction entre les hommes et les femmes (90%), cet aspect est souvent négligé dans les communiqués de presse. Afin d'y remédier, dans un premier temps, nous nous sommes concentrés sur les sujets pour lesquels le genre est un aspect important, à savoir les statistiques sur les salaires et le marché du travail. Une attention particulière à la dimension de genre est également accordée pour les données qui sont accessibles sous forme d'open data.

Les communiqués de presse de certaines enquêtes sociales, notamment ceux relatifs au marché du travail et aux salaires, ont été adaptés et fournissent, quand cela est possible, des informations sur la situation des femmes et des hommes.

(2) Au niveau international (Eurostat), cette problématique a été quelques fois abordée lors de réunions en 2016. Il faut convaincre plusieurs pays de la nécessité de faire des modifications afin de ne plus prendre comme personne de référence la personne dont les revenus sont les plus élevés, par exemple. C'est un travail de plusieurs années à traiter au niveau européen afin de préserver la comparabilité ainsi que la continuité des séries statistiques.

Des progrès ont été enregistrés au niveau national. Pour les enquêtes qui interrogent 1 ou 2 personnes dans un ménage, telles que l'enquête sur l'utilisation des TIC par les ménages ou AES (Adult Education Survey), le répondant est choisi selon la méthode du dernier anniversaire. Cette méthode est neutre du point de vue du genre. La question ne se pose pas pour l'échantillonnage des autres enquêtes sociales, car l'interrogation porte soit sur le ménage dans sa totalité (et il n'y a pas alors de personne de référence), soit sur chaque personne du ménage.

**(3)** Cette action est encore en cours. L'objectif est de la réaliser dans le courant de l'année 2017.

**(4)** La publication a été mise en ligne le 7 mars 2016. Son titre était : "Une première sur le marché du travail : plus de femmes à 4/5 qu'à mi-temps" et son sous-titre "En l'espace de 30 ans, le nombre d'emplois à temps partiel a progressé de manière spectaculaire tout en restant un phénomène majoritairement féminin".

[http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/organisation/statbel/diffusion/statbel/a\\_la\\_une\\_archives/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/organisation/statbel/diffusion/statbel/a_la_une_archives/)

[A\\_la\\_une\\_2016/Une\\_premiere\\_sur\\_le\\_marche\\_du\\_travail\\_plus\\_de\\_femmes\\_a\\_qu\\_a\\_mi\\_temps.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/organisation/statbel/diffusion/statbel/a_la_une_2016/Une_premiere_sur_le_marche_du_travail_plus_de_femmes_a_qu_a_mi_temps.jsp)

La journée de la femme continuera d'être abordée sur le site internet. Dans les années à venir, le contenu sera davantage diversifié, et pourrait concerner le marché du travail, la pauvreté, l'utilisation des TIC, par exemple.

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

**Quand** cette mesure a-t-elle été adoptée/menée ?

Rapports annuels 2015 et 2016

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

Chaque année, la BNB publie son rapport statistique sur la centrale des crédits aux particuliers. Les rapports 2015 et 2016 établissent une ventilation du nombre de nouveaux crédits sur base annuelle selon le type de crédit (nouveaux prêts à tempérament, nouvelles ouvertures de crédit, nouvelles ventes à tempérament, nouveaux crédits hypothécaires) et selon le sexe.

Cela nous apprend qu'en 2016 par exemple, la plupart des crédits à tempérament étaient conclus par des femmes seules (45%), alors que les nouvelles ouvertures de crédit se faisaient principalement par des hommes (44,4%), et que la plupart des crédits hypothécaires étaient contractés conjointement par un homme et une femme (66,5%).

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

Lorsque des crédits sont contractés, il est important que la situation financière soit correctement évaluée par les prêteurs et les intermédiaires de crédit. Lors de cet exercice, il y a lieu de tenir compte de l'égalité de genre et de ne pas limiter cette évaluation à la capacité financière d'un des deux.

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?

Il sera veillé à ce que les principes du *gender mainstreaming* soient respectés dans la communication externe du SPF Economie. En plus, en 2017 il sera organisé une journée d'étude concernant l'importance économique de l'égalité des genres dans la vie professionnelle.

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 éventuels **résultats obtenus** ?

/



**Vice-Premier ministre et ministre de la  
Sécurité et de l'Intérieur  
Monsieur Jan Jambon**

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

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

### Cadre normatif national

En Belgique, une loi a été adoptée en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes par l'intégration de la dimension de genre dans la politique. Le *gender mainstreaming* est donc obligatoire, dans le thème du *Counter Violent Extremism* (CVE) également.

Dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming* (2015-2019) introduit par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a proposé d'intégrer la dimension de genre dans le cadre de la lutte contre la radicalisation violente. L'Unité Radicalisme (*Unit Radicalisme*) a été chargée de développer une politique tenant compte du genre dans le cadre de sa prévention du radicalisme.

### Cadre normatif international

Outre la loi sur le *gender mainstreaming* en Belgique, le fondement pour l'exécution de la résolution 1325 de l'ONU consiste en cela que la Belgique doit fournir un effort constant pour améliorer et renforcer l'émancipation sociale, politique et économique des femmes dans les zones de (pré- et post-) conflit.

### Plan d'approche *gender mainstreaming* Unit R

Un plan stratégique national de lutte contre l'extrémisme violent (CVE) reconnaissant les différents rôles des femmes à cet égard a été élaboré en vue de développer des stratégies de prévention axées sur les points suivants :

- le rôle protecteur des femmes dans la lutte contre l'extrémisme violent
- le rôle actif des femmes dans la lutte contre l'extrémisme violent
- la lutte contre la promotion par les femmes d'une idéologie d'extrémisme violent
- la lutte contre le recrutement par les femmes en cas de groupes d'extrémisme violent

En tant qu'organe de coordination fédéral, l'Unité R (*Unit R*) facilite le dialogue sur le genre (*gender*) et la lutte contre l'extrémisme violent (CVE) auprès des autorités régionales et locales :

- en interrogeant les villes et les communes sur le *gender* et le CVE (détection des besoins)
- en organisant des réunions d'experts *gender* et CVE avec les autorités locales et régionales (développement du know-how)
- en augmentant la sensibilisation ('awareness') au *gender* et au CVE (intégration de la dimension de genre dans la politique)
- en échangeant des bonnes pratiques (*good practices*) en matière de *gender* et de CVE (support/renforcement expertise)
- en proposant des outils de sensibilisation et de formation sur le *gender* et le CVE (support/renforcement expertise)
- en renforçant la société civile (*grassroots*) dans le cadre du CVE par un soutien logistique et l'octroi de fonds (programmes de soutien aux familles)

L'IEFH joue un rôle de soutien et fait rapport sur l'exécution du plan d'action *gender* et *CVE* de l'Unité R.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

Juin 2015.

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

- Participation au 'CVE Global Women's Network Brainstorming Meeting' ICAN (international Civil Society Action Network) les 26 et 27 août 2015 à Bruxelles.
- Examen de la littérature *gender* et *CVE* : a donné lieu à une *factsheet* sur le rôle des jeunes filles/femmes dans le cadre de la radicalisation et du *CVE*.
- Participation à une série de séminaires 'Faire face à la radicalisation violente : le soutien aux familles', Fondation Roi Baudouin, septembre 2015-janvier 2016, Bruxelles.
- Concertation de l'IEFH le 10 octobre 2015 : présentation du plan fédéral *gender mainstreaming* par l'IEFH et réflexion sur l'intégration de la dimension de genre dans la politique de l'Unité R.
- Enquête en ligne *gender* et *CVE* : en novembre 2015, une enquête en ligne a été envoyée aux 21 villes/communes ayant repris le radicalisme dans leurs plans stratégiques de sécurité et de prévention en vue de détecter les besoins.
- Concertation de l'IEFH le 10 mars 2016 : dans le cadre du rapport de suivi semestriel du groupe interdépartemental de coordination de l'IEFH, une concertation a été organisée le 10 mars 2016 entre l'Unité R et l'IEFH dans le but de faire un point sur le *gender* et le *CVE* dans la politique de l'Unité R.
- *ISF-Project Family Support* : le projet a été approuvé le 15 mars 2016 par le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. Sur la base de l'expertise d'une équipe de conseil constituée d'une ASBL, une méthodologie générique sera développée en collaboration avec l'Unité R en vue de l'élaboration d'un modèle de guide de bonnes pratiques de soutien aux familles pour la Belgique. Ce modèle permettra de renforcer l'expertise des travailleurs de première ligne qui appliquent à la base (*grass root level*) le soutien des familles dans le cadre de la radicalisation. Ce projet offre des possibilités de responsabiliser des hommes et des femmes issus de familles vulnérables susceptibles de se radicaliser.
- Concertation du Groupe interdépartemental de coordination en matière de *gender mainstreaming* : la politique en matière de genre menée par l'Unité R a été accueillie positivement par l'IEFH et a été proposée comme bonne pratique lors de cette réunion du 13 avril 2016.
- Réunion d'experts *gender* et *CVE* : le 28 avril 2016, dans le cadre du suivi des résultats de l'enquête en ligne, une première réunion d'experts *gender* et *CVE* a été organisée pour les autorités locales et régionales ainsi que pour nos partenaires fédéraux (Police fédérale, Affaires étrangères, OCAM).
- Politique d'impulsion : soutenir une partie des 15 villes et communes dans le cadre du subsidie d'impulsion unique pour la mise en place de projets de soutien aux familles dans le cadre de la lutte contre la radicalisation. Lors de la prochaine réunion du groupe de travail impulsion, il sera demandé un inventaire de ces projets, lequel sera transmis à l'IEFH. L'importance de l'intégration de la dimension de genre dans le cadre du soutien et/ou du développement de projets contre la radicalisation sera également soulignée auprès des 15 villes et communes d'impulsion.
- Participation à l'*Expert Workshop on the role of families in preventing and countering Violent Extremism, Hedayah and the Global Counterterrorism Forum*, 23-25 mai 2016,

Abu Dhabi.
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement du know-how et de l'expertise en matière de <i>gender</i> et de <i>CVE</i> par la participation à des journées d'étude/conférences.</li> <li>- <i>Factsheet</i> sur les différents rôles que peuvent jouer les femmes dans le cadre de la radicalisation et du <i>CVE</i>.</li> <li>- Réponse à l'enquête en ligne de 12 des 21 villes et communes ayant intégré le radicalisme dans leurs plans stratégiques de sécurité et de prévention et traitement des résultats.</li> <li>- Première réunion d'experts <i>gender</i> et <i>CVE</i> dans le cadre du suivi des résultats de l'enquête en ligne en vue d'augmenter la sensibilisation ('<i>awareness</i>') au <i>gender</i> et au <i>CVE</i> et proposition de bonnes pratiques ('<i>good practices</i>').</li> <li>- La politique en matière de <i>gender</i> et de <i>CVE</i> a été sélectionnée par l'IEFH comme bonne pratique lors de la réunion de suivi semestrielle du Groupe interdépartemental de coordination pour le <i>gender mainstreaming</i>.</li> <li>- L'<i>ISF-project Family Support</i> a été approuvé par le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et sera prochainement développé en partenariat avec une équipe de conseil constituée d'une ASBL.</li> </ul>

<b>2. La Banque de données Nationale Générale (mention du sexe tant des auteurs que des victimes) – Police fédérale</b>
<p><i>Quand cette mesure a-t-elle adoptée/menée ?</i></p> <p>/</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</i></p> <p>/</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>/</p>

<b>3. L'intégration de la dimension de genre dans les campagnes d'informations et de recrutement</b>
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p>

En 2016, la Direction générale de la Sécurité civile lançait une campagne nationale pour soutenir les zones de secours dans le recrutement de pompiers volontaires. Un des objectifs est de renforcer la diversité des profils, notamment via une meilleure répartition de l'équilibre hommes/femmes au sein de cette profession très genrée. Les zones ont eu la possibilité de personnaliser le matériel de campagne proposé par le SPF Intérieur et 6 d'entre-elles ont choisi une femme comme ambassadrice du métier de pompier volontaire (FR : 1/10 – NL : 5/15). Elles sont devenues les visages de la campagne au niveau local. Pour les événements organisés au niveau national (21 juillet, Spartacus Run), une femme et un homme ont été choisis parmi tous les ambassadeurs pour le matériel de communication. Un film, illustrant le métier, a également pour personnage clé une femme pompier.



Ces visuels ont été diffusés sur le site [www.jedevienspompier.be](http://www.jedevienspompier.be), sur les réseaux sociaux, sur les supports des zones et hors-ligne au niveau local (affiches, flyers, banniers,...).



Nous espérons ainsi renforcer l'identification des femmes au métier de pompier volontaire, illustrer les possibilités de carrière qui s'offrent à elles dans cette spécialité et augmenter le pourcentage de candidates au certificat d'aptitude fédéral.

**Quand** cette politique a-t-elle adoptée/menée ?

La campagne a été développée en 2016 et les outils mis à la disposition des zones de secours et du public à partir du 13 juillet 2016. En raison de son caractère intemporel, cette campagne peut être menée pendant 5 ans environ.

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

- Encourager les zones de secours à choisir des femmes ambassadrices du métier de pompier volontaire.
- Assurer un équilibre homme-femme sur les outils de communications nationaux.

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

Une première évaluation générale de l'impact de la campagne sur le nombre de candidats est prévue un an après son lancement donc à l'été 2017.

Entre le 13 juillet 2016 et le 4 janvier 2017, l'efficacité de la campagne peut donc être mesurée grâce au nombre de visiteurs sur le site [www.jedevienspompiers.be](http://www.jedevienspompiers.be) (114.758 visites de 63.327 personnes) et par le nombre d'inscrits aux alertes pour les tests CAF (2.118 FR+ 1.773 NL= 3.891) et les offres d'emploi (1.084 FR+1.381NL= 2.465), qui représentent les candidats potentiellement intéressés par une carrière chez les pompiers.

Nous ne disposons pas encore de statistiques précises 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

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

Cette politique a d'abord été traduite sous la forme d'une réflexion visant à intégrer les données relatives au genre dans les rapports d'intervention des services d'incendie.

Ces réflexions nous laissent penser que cet ajout serait réaliste et pertinent pour obtenir des informations relatives au genre. Cependant, l'implémentation de cette modification demande des adaptations juridiques (adaptation d'une circulaire) ainsi que l'adaptation du programme qui sert à la réalisation des statistiques des services d'incendie (adaptation du programme Abifire, développé par une firme privée).

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

Cette réflexion a été menée en 2016.

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

Au-delà des réflexions en interne, des discussions avec certaines zones de secours ont également été faites (notamment pour ce qui concerne la « faisabilité » d'un tel changement).

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

/

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

/

**Vice-Premier ministre et ministre de la  
Coopération au développement  
Monsieur Alexander De Croo**



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

<p>1. Les deux axes centraux de la réforme de la politique de coopération :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'approche fondée sur les droits ;</li><li>- la croissance économique durable.</li></ul>
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Approche fondée sur les droits :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Décisions politiques concernant les droits de l'Homme (suspension de l'aide gouvernementale au Burundi, non-versement de la tranche incitative au Rwanda, suspension de l'aide budgétaire à l'Ouganda, etc.).</li><li>- Programmation des programmes bilatéraux selon l'approche fondée sur les droits</li><li>- Inclusion du genre dans les nouveaux programmes de coopération avec Burkina Faso, Guinée, le Maroc, Mali et Niger.</li><li>- Lancement d'appels à propositions pour les projets concernant les droits de l'Homme en 2016.</li><li>- Interventions politiques vigoureuses et dialogue politique à de nombreux niveaux</li><li>- Financement d'organisations internationales en 2015 et 2016.</li><li>- Financement en 2015 d'aide humanitaire totalisant 150 millions d'euros et 170 millions d'euros en 2016.</li></ul> <p>Croissance économique durable :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Appui au secteur privé local (BIO, CTB).</li><li>- Amélioration de l'environnement économique pour qu'il soit propice au business.</li><li>- Investissement dans des initiatives innovantes.</li><li>- Mobilisation du secteur privé belge.</li><li>- Amélioration de l'assiette de l'impôt dans les pays en développement.</li><li>- Elaboration d'une Charte sur les Objectifs de Développement Durable avec le secteur privé et la société civile.</li></ul>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Elle est actuellement mise en œuvre.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Sur le plan structurel</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Formation approche fondée sur les droits pour la DGD, la CTB et BIO : les 3-4 novembre 2015 et 13-14 décembre 2016, qui accorde une attention spécifique au genre.</li><li>- Formation <i>gender mainstreaming</i> pour les membres de ma cellule stratégique</li><li>- En 2016 : Elaboration 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.</li><li>- Mise en œuvre du plan d'action « 1325/Femmes dans les conflits armés » avec accent mis sur la RDC et le Mali (et l'Afghanistan). En RDC, 2 millions d'euros ont été prévus pour ONU Femmes (mise en œuvre NAP 1325 et RDC) et 4 millions USD pour ONU Femmes/UNDP/UNICEF/UNFPA (programme SGBV dans l'Est-Congo).</li><li>- Présence d'un expert spécialisé en matière de genre dans la DGD et la CTB.</li></ul> <p>Approche fondée sur les droits:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li></ul>

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.

- Les propositions reçues suite à l'appel à projets pour des projets concernant les droits humains 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.
- Interventions politiques vigoureuses et dialogue politique à de nombreux niveaux
  - 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 sexuelle et reproductive et droits et là où c'est pertinent sur les droits des hommes, les violences faites aux femmes, la protection sociale des femmes, le renforcement économique, l'aide humanitaire adaptée,...
- Financement d'organisations internationales en 2015 et 2016 :
  - o ONU Femmes.
  - o UNFPA.
  - o GPE (enseignement des filles).
  - o UNICEF (en plus 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 politique).
  - o FAO, OMS, OIT, OIM,...
- Dans toutes les consultations bilatérales avec les organisations multilatérales et humanitaires, le genre est un point à part. 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 de l'aide humanitaire au total pour 150 millions d'euros en 2015 et de 177 millions en 2016 : 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 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.

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

Comme résultat tangible, 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.

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

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

Réforme du cadre légal de la coopération non-gouvernementale, l'opérationnalisation sur le terrain grâce à une meilleure harmonisation entre la coopération au développement gouvernementale et non gouvernementale.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

Elle est en cours d'exécution.

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

- Financer les ANG's 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.

Quels sont les éventuels **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 sera prise en février 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 Kasai oriental et à Kinshasa. Ces quelques exemples ne sont pas exhaustifs.

3. La méthodologie orientée vers les résultats, la transparence et la responsabilité mutuelle, dans le cadre du principe « <i>more for more</i> ».
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>L'objectif est d'observer au cas par cas les pays et organisations qui progressent et peuvent faire l'objet d'un appui supplémentaire.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Elle est en cours d'exécution.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maroc: le nouvel accord de coopération prévoit un appui du ministère pour l'égalité des chances</li> <li>- 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. Grâce à notre suspension, nous avons pu infléchir cette décision.</li> <li>- 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</li> </ul>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Grâce à notre suspension de l'aide budgétaire, nous avons pu infléchir la décision de l'Ouganda.</p>
<p><i>Souhaitez-vous prendre de <b>nouveaux engagements</b> relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ? Si oui, le(s)quel(s) ?</i></p> <p>Les droits des femmes et des enfants sont repris comme une des quatre priorités du Ministre dans sa note politique de novembre 2016. Des actions seront entreprises au cours de 2017.</p>

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

- Crescendo : la coordinatrice *gender mainstreaming* et quelques membres de la task force ont intégré les missions liées au *gender mainstreaming* dans leurs descriptions 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 mises 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 selon le sexe. Lors de la création de nouvelles bases de données on se concentre sur l'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 le *gender mainstreaming*.
- Le SPF Affaires étrangères dispose depuis 2013 d'une structure de coordination interne *gender mainstreaming* : la task force GM. Elle est composée de représentants de toutes les directions et des deux cellules stratégiques.

**Vice-Premier ministre et ministre de  
l'Agenda numérique et des  
Télécommunications  
Monsieur Alexander De Croo**

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

<p>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.</p>
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Le gouvernement continue à étudier les modalités lui permettant de favoriser, de concert avec les communautés et la société civile, l'inclusion numérique tant sur le plan de l'accessibilité et de l'accès que sur le plan de l'utilisation des TIC dans la vie quotidienne. À cet égard, la dimension du genre sera prise en considération.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>La ligne politique sera mise en œuvre pour toute la durée de cette législature.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Lors de la publication du Baromètre de la Société de l'Information le 5 juillet 2016, les informations disponibles sur les disparités hommes-femmes en termes d'accès aux TIC et d'utilisation de ceux-ci, ont été autant que possibles mises en évidence et précisées.</p> <p>Ce baromètre indique que 12,6 % des 16-74 ans en Belgique n'ont jamais utilisé internet en 2015. Le pourcentage de femmes n'ayant jamais utilisé internet est plus élevé (13,8%) que ce même pourcentage chez les hommes 11,5%. Comme le montrent les chiffres, la fracture numérique est un peu moins présente chez les femmes de 25 à 54 ans que chez les hommes de la même catégorie d'âge. On constate l'inverse dans les deux autres catégories d'âge (16-24 ans, 55-74 ans): la fracture numérique y est moins prononcée chez les hommes que chez les femmes. En ce qui concerne le niveau de formation aussi, il y a une nette différence entre les hommes et les femmes : la fracture numérique est plus marquée chez les femmes (33,4%) avec un niveau de formation peu élevé que chez les hommes avec pareil niveau de formation (25,5%).</p> <p>Pour les baromètres à venir, on examinera comment la dimension du genre peut être davantage mise en évidence et quels chiffres importants sont éventuellement manquants.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>En vue d'une intégration optimale de la dimension de genre dans cette politique, une étude a été commanditée avec l'appui de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Elle doit permettre de disposer des données pertinentes nécessaires pour tenir compte des différences entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration de la politique. Il sera vérifié à cet égard quels chiffres importants sont éventuellement manquants dans le Baromètre annuel de la Société de l'Information.</p> <p>L'étude contiendra les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. une description de la situation belge eu égard à l'Agenda numérique et à la problématique du genre (différences entre les femmes et les hommes) et des statistiques ventilées selon le sexe, éventuellement disponibles dans ce domaine;</li><li>2. une description complémentaire avec des connaissances acquises sur la base d'études de qualité, spécifiquement axées sur l'inclusion et l'exclusion numérique des femmes en particulier; l'exclusion numérique chez les femmes se trouvant dans une situation sociale vulnérable et chez les femmes d'origine immigrée sera un point</li></ol>

<p>d'attention spécifique à cet égard;</p> <p>3. une analyse quick-scan des initiatives et des meilleures pratiques qui sont mises en œuvre à l'étranger au niveau national, à partir d'une approche descendante top-down, en faveur de l'inclusion numérique des femmes. Une attention particulière ira à cet égard à la transférabilité de ces meilleures pratiques dans le contexte politique belge;</p> <p>4. la formulation de recommandations sur la base des connaissances acquises à partir des exercices mentionnés aux points 1, 2 et 3 en vue de l'intégration de la dimension de genre dans l'Agenda numérique belge.</p>
---

2. La préparation de la population pour les emplois numériques de demain.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>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. En unissant leurs forces, les pouvoirs publics, l'enseignement et le secteur privé permettront à tous ceux qui le souhaitent de faire une « immersion numérique ». Des ateliers familiariseront les enfants à la programmation et à la sécurité numérique. Les technologies numériques occuperont une place centrale dans l'environnement éducatif et les étudiants pourront effectuer des stages numériques. Pour les adultes et les seniors, il est important de pouvoir à tout moment mettre ses connaissances à jour.</p> <p>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 <a href="http://www.digitalchampions.be">http://www.digitalchampions.be</a> donne plus d'informations sur les plans politiques et sur la coalition nationale lancée sur le thème des compétences et des emplois.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>La ligne politique sera mise en œuvre sur toute la durée de la législature.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>La dimension de genre est prise en compte dans la réalisation des actions mentionnées ci-dessus. 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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>/</p>



Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

/

**Vice-Premier ministre et ministre des  
Affaires étrangères et européennes  
Monsieur Didier Reynders**

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.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Il ne s'agit pas d'une nouvelle politique. Le SPF Affaires étrangères occupe depuis longtemps ce rôle de coordination et de soutien. Il s'agit donc d'ajouter la dimension de genre dans les activités existantes.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  /
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Les actions possibles font encore l'objet d'une recherche exploratoire avec les services compétents. En général, une formation / sensibilisation des représentants est certainement envisageable.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Actuellement, il n'y a pas encore de résultat.

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 ».
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Il ne s'agit pas d'une nouvelle politique. Le SPF Affaires étrangères occupe un rôle de leader dans cette matière. Il s'agit donc d'ajouter la dimension de genre dans les activités existantes.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  /
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  <u>Concernant le PAN « Entreprises et Droits de l'Homme » :</u> Le plan a été élaboré au cours de 2015. 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.  <u>Concernant la protection des droits de l'homme et la défense active de nos valeurs sur la scène internationale :</u> Les actions possibles font encore l'objet d'une recherche exploratoire avec les services compétents.

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

Intégration effective de la dimension de genre dans le 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 ».

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

Il ne s'agit pas d'une nouvelle politique. La dimension de genre sera ajoutée à des activités existantes.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

/

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

Dans cette ligne politique il y a, entre autres, le *basic generic training*. La dimension de genre en fait déjà partie.

L'intégration de la dimension de genre dans d'autres aspects de cette politique fait encore l'objet d'une recherche exploratoire avec les services compétents.

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

Actuellement, il n'y a pas encore de résultats.

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

**Quand** cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?

Le premier plan d'action interne *gender mainstreaming* s'est déroulé de septembre 2014 à août 2016 et a été clôturé récemment. D'ici peu, le comité de Direction s'exprimera sur le projet de nouveau plan d'action 2017-2019.

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

Le plan d'action comprenait deux types d'actions : les actions générales (comprises dans la loi de 2007) et les actions spécifiques à une direction, ses dossiers et occupations.

Entre autres :

- Sensibilisation au *gender mainstreaming* et à la manière d'intégrer la dimension de genre dans une direction thématique ;
- Sensibilisation au *gender mainstreaming* et la différence avec la politique de diversité, direction d'encadrement P&O ;
- Intégration de la dimension de genre dans la communication interne et externe du SPF ;

- Intégration de la dimension de genre dans les dossiers et notes ;
- ...

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

Les actions spécifiques ont été presque toutes entièrement réalisées (35/43). Le taux de mise en œuvre des actions générales 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 les directions.

Il faut également souligner que la mise en œuvre d'actions spécifiques prenait déjà beaucoup de temps aux directions, qui doivent toujours faire plus avec moins de ressources. L'ensemble des actions prévues dans le premier plan d'action c'est relevé donc trop ambitieux et exigeant. Néanmoins, il est important que la loi soit appliquée systématiquement.

Ceci sera un point d'attention dans le nouveau plan d'action interne *gender mainstreaming*, qui se déroulera de 2017 à 2019.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?*

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?*

- Crescendo : la coordinatrice *gender mainstreaming* et quelques membres de la *task force* ont intégré ces missions liées au *gender mainstreaming* dans leurs descriptions 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 mises 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 selon le sexe. La création de nouvelles bases de données se concentre sur l'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* : la *task force* GM. Elle est composée de représentants de toutes les directions et des deux cellules stratégiques.

**Ministre du Budget**  
**Madame Sophie Wilmès**

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.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite ?*

La Ministre du Budget exerce actuellement la tutelle sur le SPF Budget et Contrôle de la Gestion. Il s'agit d'un SPF horizontal dont la mission consiste essentiellement à veiller au respect de la politique budgétaire que le Gouvernement souhaite mener. Par conséquent, elle a choisi d'axer son action sur un seul aspect du *gender mainstreaming*, à savoir l'intégration de la dimension du genre dans la préparation du budget.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu – Tout au long du cycle budgétaire.

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

Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a :

- Inséré depuis plusieurs années une instruction particulière relative à l'intégration de la dimension du genre dans la préparation du budget, dans les directives gouvernementales adressées aux SPF et SPP, consacrées à l'élaboration des projets de budget et de feuillet d'ajustement de l'Etat fédéral.
- Pris contact cette année encore, avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, pour actualiser cette instruction particulière, dans le cadre de l'élaboration du projet de budget 2017, qui est en cours actuellement.

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

Chaque projet de budget général des dépenses initial ou chaque feuillet d'ajustement au budget général des dépenses, mentionne une colonne relative à la dimension du genre pour tous les postes de dépenses des SPF et SPP. Tous les SPF et SPP ont complété cette colonne dans les budgets déposés au Parlement.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

Une amélioration de l'application de la méthode *gender budgeting* sera poursuivie, en étroite collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

### **Fixation des crédits**

La loi 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) fixe l'obligation de mentionner les crédits spécifiques dédiés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre une analyse de genre préalable (ex-ante) est déjà mise en œuvre lors de l'élaboration du budget.

Concrètement, les demandes de crédit sont catégorisées en fonction de leur impact éventuel sur la dimension de genre. Le cas échéant, cette question doit être abordée dans les justifications budgétaires.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a d'ailleurs élaboré une *checklist* qui donnera aux gestionnaires de dossiers une indication des informations qu'ils ou elles peuvent inclure dans le 'commentaire genre'.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut évaluer a posteriori si la catégorisation des allocations, l'établissement des notes de genre et l'élaboration du commentaire genre ont été correctement réalisées.

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2017, il me semble nécessaire de prévoir, en concertation avec l'Institut, une évaluation de la politique menée afin d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

### **Audit et du contrôle interne**

Si la mise en œuvre du contrôle interne est de la responsabilité de chaque département individuellement, l'audit interne est une responsabilité collective du gouvernement. Le service central de l'audit interne sera très prochainement opérationnel : il est de l'intention de la Ministre du Budget de mettre à l'ordre du jour la question du *gender mainstreaming* dès le lancement du service, dans la limite de ses compétences, dans le cadre de la définition des objectifs du management du service.

### **Bureau d'éthique et de déontologie**

De plus, la Ministre du Budget est responsable pour le bureau d'Éthique et de Déontologie administrative. Le principe d'égalité homme-femme est bien entendu sous-jacent dans le cadre des travaux effectué par le Bureau.

Outre le suivi minutieux de l'ensemble des dossiers pris en charge par le Bureau d'Éthique et de déontologie Administrative, un travail de fond visant à la création d'un cadre éthique et déontologique applicable à l'ensemble de la fonction publique est actuellement réalisé. Ce futur cadre prendra évidemment en compte les directives nationales et internationales en matière d'égalité hommes-femmes.

### **Loterie Nationale**

Veiller à ce que la Loterie nationale soit attentive à ne pas utiliser dans sa communication de stéréotype ou de clichés notamment en ce qui concerne l'image de la femme.

Dans le cadre de la politique des subsides, un effort est déjà fait en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, en atteste le subside versé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (96.500 Eur) ou aux associations prenant en charge les victimes de la traite des êtres humains tels que les centres d'hébergement Sūrya (à Liège), Payoke (à Anvers) et Pag-Asa (à Bruxelles) pour un total de 446.990 Eur. D'autres projets sont également soutenus comme par exemple les campagnes et actions visant à dénoncer les violences envers les femmes menées par le Conseil des femmes francophones de Belgique et le Nederlandstalige Vrouwenraad (deux fois 15.000 Eur).



**Ministre de la Justice**  
**Monsieur Koen Geens**

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

1. La politique pénitentiaire et la politique à l'égard des interné(e)s.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Ouverture d'une section high risk destinée aux internées sur le site de l'hôpital psychiatrique St-Jan Baptist à Zelzate. Il s'agit d'une section de 20 places qui, sous le régime du placement (art. 14 de la loi de défense sociale) et sans exclusion basée sur des faits et/ou la pathologie, peut accueillir des internées en provenance de la prison en vue de les intégrer dans le circuit de soins.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Le 20 juin 2016, la section destinée aux internées présentant un profil de risque élevé s'est ouverte au sein de l'hôpital psychiatrique St-Jan Baptist à Zelzate. La même semaine, les trois premières patientes y ont été accueillies.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Il y avait jusqu'à présent une différence entre les internés de sexe masculin et de sexe féminin présentant une problématique compliquée et un profil de risque élevé. Un lieu d'accueil externe était prévu pour les internés de sexe masculin. La décision a été prise d'ouvrir une section <i>high risk</i> permettant aux femmes internées présentant ce type de profil de ne pas devoir séjourner d'office en prison.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions visant à intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Un lieu d'accueil est prévu pour les femmes internées présentant une problématique compliquée et un profil de risque élevé, comme c'est déjà le cas pour les internés de sexe masculin ayant un profil similaire.</p>

2. La réforme du droit patrimonial des couples et du droit successoral
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Législation réformant le droit successoral et le droit patrimonial des couples.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>La réforme du droit patrimonial des couples est actuellement en discussion au sein du groupe de travail Droit patrimonial familial et sera début 2017 reprise dans une ou plusieurs initiatives législatives. Une proposition de loi concrète concernant la révision du droit successoral a été présentée le 23 décembre 2016 pour accord de principe au gouvernement.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Le professeur Dimitri Mortelmans a été invité à rédiger un avis sur les « <i>conséquences financières de ruptures de relations avec une comparaison entre mariages et cohabitations, dans une perspective de genre</i> ». Il importe en effet d'identifier les éventuels besoins de la société susceptibles d'être pris en compte lors de l'élaboration de la nouvelle législation en la matière.</p>

Un premier projet d'avis daté du 15 décembre 2015 a été distribué, après validation interne, aux membres du groupe de travail. Le professeur a également 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 ensuite pu engager le débat avec le professeur. Les constatations et recommandations du professeur seront prises en compte dans la suite des travaux du groupe de travail. Elles influencent les choix opérés, ainsi qu'il ressort des rapports du groupe de travail. La prochaine réunion du groupe de travail a eu lieu le 21 janvier 2017.

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

Les travaux du groupe de travail ont conduit à plusieurs lignes de force en ce qui concerne le droit patrimonial des couples :

- Accent sur la responsabilité et la solidarité au sein du mariage ;
- Équilibre entre les intérêts du conjoint et des enfants ;
- Protection des partenaires dans une cohabitation hors mariage.

Un point d'attention particulier dans la réforme du droit patrimonial des couples est la protection du conjoint ou partenaire plus faible financièrement, qui, en pratique, est souvent la femme. Si les conjoints sont mariés selon la séparation de biens pure et simple, cela conduit souvent à des injustices lors de la dissolution du mariage, quand les conjoints ont pu construire un patrimoine de manière inégale (par exemple parce que 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, défavorisé et n'a pas de droit de participation au patrimoine que l'autre a pu constituer durant le mariage mais seulement à une créance alimentaire s'il est dans le besoin.

Les recommandations du groupe de travail remédient de deux manières à ces injustices : (i) un nouveau système de séparation de biens avec participation aux acquêts est inscrit dans la loi, ce droit donne accès au patrimoine acquis ; (ii) le conjoint lésé par une séparation de biens pure et simple reçoit la possibilité de réclamer en justice une correction d'équité en cas d'iniquité manifeste.

Une analyse est en cours afin de voir dans quelle mesure ces mesures peuvent également être implémentées pour les cohabitants légaux ou de fait.

La concrétisation de ces recommandations dans le cadre du droit patrimonial des couples débouchera sur une ou plusieurs initiatives législatives début 2017.

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

- Flexibilisation du droit successoral grâce à une plus grande liberté de disposition pour le testateur.
- Maintien de la solidarité familiale.
- Simplification de la technicité à lumière de la sécurité juridique et de la cognoscibilité du droit.
- Modernisation du droit successoral dans la lignée des tendances internationales.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?*

/

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

*Quelles **autres actions** ont été entreprises en vue de mettre en œuvre la loi relative à l'intégration de la dimension de genre et quels sont les éventuels **résultats obtenus**?*

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.

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

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

1. Le développement des soins de santé mentale

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Jusqu'à présent, un groupe d'internés séjourne en prison sans avoir les soins appropriés. Différentes initiatives ont été prises afin d'offrir des soins sur mesure à ce groupe d'internés, et ce, en dehors de la prison. Pour le groupe restant, un Masterplan Internement a été approuvé en décembre 2016. Toutes les initiatives ainsi que le masterplan se concentrent sur l'élargissement de l'offre, mais aussi sur le renforcement du passage et de la collaboration entre le circuit catégoriel et régulier.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

Certaines initiatives ont été déployées dans le courant de 2016. Le masterplan a été approuvé fin 2016 et l'exécution est prévue en plusieurs phases, et ce, à partir de la mi-2017.

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

Lors de la législature précédente, un centre de psychiatrie légale (CPL) a été ouvert à Gand. Il s'agissait alors de la première unité de haute sécurité en Flandre. Ce CPL n'applique aucun critère d'exclusion, ce qui veut dire que toute personne internée peut y être accueillie, sauf... les femmes. Afin d'également prévoir une offre appropriée pour femmes, deux actions ont été réalisées. D'une part, il a été prévu dans le cahier des charges pour l'exploitation du CPL d'Anvers d'également pouvoir y accueillir des femmes. D'autre part, une unité de haute sécurité destinée spécifiquement aux femmes a été ouverte au CP de Zelzate en juin 2016 (capacité de 20 internées).

Quant à la Wallonie, des discussions sont actuellement en cours visant l'extension de l'unité du CPL à Chaînes aux Haies afin que toutes les femmes internées francophones puissent bénéficier de soins sur mesure en dehors de la prison. L'objectif est de réaliser cette extension d'ici fin 2018.

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

Le CPL d'Anvers n'est pas encore ouvert, faisant qu'il n'y a pas encore d'impact tangible sur le terrain (ouverture prévue à partir de juillet 2017). De même pour l'extension à Chaînes aux Haies.

L'unité du CP de Zelzate est tout à fait opérationnelle. Ainsi, le complexe pénitentiaire de Bruges a pu passer de deux à une seule unité pour femmes internées. Le nombre de femmes internées en prison est visiblement à la baisse.

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

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Il a été demandé au Centre fédéral d'expertise des soins de santé (KCE) de mener une étude concernant la méthodologie pour le développement des objectifs de santé au niveau fédéral. Les résultats de cette étude sont attendus pour la mi-2017. Ensuite, les objectifs de santé prioritaires seront sélectionnés et présentés au Groupe de travail intercabineaux 'Objectifs de santé'.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

Dans le courant de 2016. Le déploiement est prévu en 2017 et la fixation des objectifs de santé en 2018.

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

Les deux grandes priorités absolues reprises dans l'Accord de gouvernement, à savoir (1) la prolongation de la durée de vie en bonne santé et (2) la réduction des inégalités en matière de santé, sont toujours prises en compte lors de l'évaluation des objectifs à sélectionner. Une attention particulière sera portée à la problématique des femmes peu qualifiées et vulnérables sur le plan socio-économique au moment de choisir les indicateurs et dans les actions qui seront proposées.

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

Étant donné que rien n'a encore démarré, il serait prématuré d'y répondre.

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.

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

Fournir des soins de santé de qualité, payables et accessibles est l'un des objectifs principaux de l'accord de gouvernement et, à cet égard, nous mettons en premier lieu l'accent sur des mesures qui protègent les « bénéficiaires/assurés les plus vulnérables ».

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

En 2016.

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

Entre-temps, un projet d'AR est déjà en cours d'adoption 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 éventuels **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 ».

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

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
- (...)

On peut contribuer 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 spécifiquement visés.

Les grossesses créent l'opportunité d'identifier les femmes vulnérables pour qui l'accès au système de santé n'est pas évident.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

En 2017.

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

L'INAMI a commencé à consulter différents partenaires et experts potentiels.

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

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.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

L'examen effectué par l'administration est en cours.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'exécution est prévue dans le courant de 2017, tenant compte de priorités des procédures auxquelles s'appliquent des dates butoirs réglementaires.

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

L'administration a été chargée d'examiner les points d'action potentiels visant à améliorer l'accès aux médicaments.

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

L'examen est en cours au niveau de l'administration.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

/

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 éventuels **résultats obtenus** ?*

/

**Ministre des Pensions**  
**Monsieur Daniel Bacquelaine**

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

1. La modernisation de la dimension familiale des régimes de pension (partages des droits, droits dérivés, cohabitation légale).
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i> Modifications législatives des textes de loi.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i> Durant la législature.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i> Un groupe de travail du Conseil académique analyse actuellement la question.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i> Un groupe de travail du Conseil académique analyse actuellement la question.

<i>Souhaitez-vous prendre de <b>nouveaux engagements</b> relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?</i> <i>Si oui, le(s)quel(s) ?</i> ...
--

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

Quelles <b>autres actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre la « loi <i>gender mainstreaming</i> » et quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> ?  /
--

**Ministre des Finances**  
**Monsieur Johan Van Overtveldt**

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

<p>1. Relancer la <i>Task Force</i> « <i>gender mainstreaming</i> » au sein du SPF Finances pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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, ...) ;</li><li>- évaluer la CIR 92 sous l'angle du genre et faire des propositions d'ajustements si des différences de genre sont constatées.</li></ul>
<p><b>Quand</b> cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?</p> <p>Au cours de cette législature.</p>
<p><b>Quelles actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</p> <p>Des concertations ont eu lieu à plusieurs reprises entre les responsables de la cellule stratégique et de l'administration en vue d'une composition appropriée de la <i>Task Force</i>. Les services en question étaient requis, tant directement, par le Président, que par la cellule stratégique, pour mettre leur expertise à la disposition de la <i>Task Force</i>.</p>
<p><b>Quels</b> sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</p> <p>/</p>

<p>2. Intégrer la dimension de genre dans :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'établissement du plan de management et des plans opérationnels du SPF Finances ;</li><li>- 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).</li></ul>
<p><b>Quand</b> cette mesure a-t-elle été mise en œuvre ?</p> <p>Le plan de management actuel (Horizon 2012-2017) court jusqu'en 2017. Par conséquent, le but devrait être d'intégrer la dimension de genre dans le prochain plan de management. La production de statistiques est prise en compte dans les travaux de la '<i>task force gender mainstreaming</i>' et devrait être réalisée lors de la législature en cours.</p>
<p><b>Quelles actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</p> <p>Des concertations ont eu lieu à plusieurs reprises entre les responsables de la cellule stratégique et de l'administration en vue d'une composition appropriée de la <i>Task Force</i>. Les services en question étaient requis, tant directement, par le Président, que par la cellule stratégique, pour mettre leur expertise à la disposition de la <i>Task Force</i>.</p>
<p><b>Quels</b> sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</p> <p>/</p>

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ? Non  
Si oui, le(s)quel(s) ?

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

À la demande de la cellule stratégique du Ministre des Finances, une réunion a été organisée avec des membres de l'Institut pour faire un état des lieux. Ensuite, une session d'information a été organisée à la demande de la cellule stratégique, afin d'expliquer ce qu'est le *gender mainstreaming* et comment l'appliquer au domaine des « Finances ».

**Ministre de l'Intégration sociale**

**Monsieur Willy Borsus**

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).

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

- PIIS : Par l'extension du PIIS à d'autres catégories de bénéficiaires de l'aide du CPAS
- ESP : Par la flexibilisation des conditions d'octroi
- La réforme des instruments d'activation socio-professionnels a pour objectif la simplification des outils/fonds à disposition des CPAS. À terme, cela veut dire que les CPAS auront plus de facilités pour développer des programmes d'activation sociale pour des groupes-cibles spécifiques.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

- La réforme du PIIS est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2016. Elle prévoit la généralisation de cet instrument à l'ensemble des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale.
- La réforme de l'ESP est encore à l'étude.
- La réforme des outils/fonds à disposition des CPAS pour l'activation et la participation sociale a mené à l'intégration des fonds « participation et activation sociale », « grandes villes » et « clusters de CPAS ». Cette simplification administrative donne une plus grande liberté aux CPAS mais garantit aussi une allocation de 25% des fonds investis pour la lutte contre la pauvreté infantile, garantissant ainsi la continuité de la politique active de lutte contre la pauvreté des enfants. Cette réforme est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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

Le PIIS, un outil d'accompagnement sur mesure, a été élargi à chaque nouveau bénéficiaire du revenu d'intégration. Même s'il n'y a pas de ciblage du groupe cible en termes de genre, la nature de cet outil, qui permet aux travailleurs sociaux de développer un projet avec leurs clients sur mesure et en fonction de leurs situations personnelles et leurs forces, fait en sorte qu'une politique d'insertion sociétale adaptée puisse être menée. Le travailleur social, qui travaillera sur le plan individuel, sera en mesure de tenir compte de la dimension de genre.

L'intégration et la simplification des fonds à disposition des CPAS ainsi que l'affectation de 25% des fonds alloués à la lutte contre la pauvreté infantile soutient les familles avec enfants et en particulier un groupe-cible important parmi les bénéficiaires du CPAS, les femmes en situation de monoparentalité (elles représentent 70% de bénéficiaires du revenu d'intégration en catégorie « charge de famille »).

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

/



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

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Cette réforme avait comme objectif initial l'adaptation des catégories actuelles de bénéficiaires du revenu d'intégration prévues par la loi pour répondre aux nouvelles situations et/ou par un nouveau mode de définition des droits des intéressés et/ou des catégories.

Cette réforme partait du constat que les catégories actuelles ne répondent pas ou pas adéquatement à de nouvelles formes d'organisation/de composition des ménages :

- ménages séparés et/ou recomposés ;
- logements variés: logement solidaire, logement kangourou, colocation, campings ;
- différentes situations de placement (personnes âgées, enfants, personnes vulnérables).

Certaines de ces situations ne sont pas rencontrées par la définition des catégories actuelles. Dans d'autres cas, le CPAS catégorise le demandeur de manière « borderline » en lui appliquant une catégorie peu adaptée, voire inadaptée.

Par ailleurs, nous savons que le groupe-cible des ménages (avec enfants) séparés et/ou recomposés bénéficiaires du droit à l'intégration sociale est majoritairement représenté par des femmes et, par conséquent, il sera important dans les développements législatifs et/ou réglementaires futurs de prendre en considération ce profil.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

La réforme est, conformément à l'accord de Gouvernement, actuellement à l'étude.

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

Cette politique a fait l'objet d'une étude portant sur les nouvelles et différentes situations rencontrées par les CPAS à l'occasion des demandes en matière de droit à l'intégration sociale visée par la loi du 26.5.2002. Des propositions d'adaptation du système d'aide sont attendues dans les conclusions de l'étude notamment en ce qui concerne les types de compositions familiales.

La référente *gender mainstreaming* du SPP Intégration sociale a participé à deux réunions du comité d'accompagnement de l'étude.

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

L'avancement du dossier ne permet pas actuellement de commenter les résultats obtenus et les propositions de l'étude. La technicité de la réforme implique qu'il n'y a pas actuellement une orientation claire en vue de réformer la législation et/ou la réglementation relative aux catégories de bénéficiaires.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

/

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 éventuels **résultats** obtenus ?

/

**Ministre des Classes moyennes, des  
Indépendants et des PME  
Monsieur Willy Borsus**

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.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Une étude est prévue pour examiner la possibilité de convertir le statut du conjoint aidant en un contrat de co-entrepreneur.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  Au courant de l'année 2018.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Conformément à l'accord du gouvernement, le ministre des Indépendants a demandé au comité général de gestion (CGG/ABC) d'analyser et d'étudier cette problématique.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  L'étude vient de commencer, les conclusions sont attendues au courant de l'année 2018.

2. L'adoption d'un cadre légal relatif à l'obtention d'une dispense de cotisations.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  L'accord du gouvernement prévoit l'amélioration de la procédure de dispense de paiement des cotisations sociales et une énumération dans la loi des raisons permettant l'obtention d'une dispense. La mise en place de cette politique se traduira par une modification de l'AR n° 38 du 27 juillet 1967 et de son arrêté d'exécution.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  La mise en œuvre de cette politique est prévue à l'horizon des années 2017 – 2018. Une note aux caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants a déjà été prise le 30.06.2015 pour donner la possibilité aux indépendants qui le souhaitent, de payer ultérieurement une cotisation de régularisation et de pouvoir ainsi se constituer des droits à la pension pour les trimestres concernés.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Un groupe de travail mixte DG Indépendants – INASTI a été mis en place pour examiner différentes pistes pour la réforme de la commission des dispenses de cotisations. L'élément fondamental pour accorder la dispense des cotisations est l'état de besoin dans lequel se trouve l'indépendant (homme ou femme) qui la sollicite.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  L'avancement du dossier ne permet pas actuellement de commenter les résultats obtenus et les propositions de l'étude.

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

**Quand** cette mesure a-t-elle été adoptée/menée ?

L'implémentation de la ventilation par sexe des données relative aux dispenses de cotisations a été réalisée en 2016.

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

Les outils statistiques nécessaires ont été intégrés dans l'application informatique.

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

La ventilation par sexe des dossiers de demande de dispense et des décisions rendues par la Commission des dispenses de cotisations est disponible à compter de l'année 2016.

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?

Si oui, le(s)quel(s) ?

/

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 éventuels **résultats obtenus** ?

/

**Ministre de l'Energie, Environnement et  
Développement Durable  
Madame Marie-Christine Marghem**

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

1. L'évaluation des tarifs sociaux pour le gaz et l'électricité.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  La DG Energie est chargée de l'application automatique du tarif social qui est déterminé par les institutions sociales (le CPAS, SPF SS DGPH ou l'ONP).
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  L'évaluation est finalisée.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  En janvier 2016 une réunion a eu lieu entre l'IEFH, le coordinateur GM du SPF Economie et de la DG Energie pour discuter de l'éventuelle intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  L'automatisation a comme résultat qu'un (éventuel) déséquilibre dans le genre suite à un manque d'information est écarté par l'automatisation.

2. L'évaluation (et éventuelle restructuration/adaptation) des fonds sociaux d'énergie.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Le Fonds social Gasoil de Chauffage, Pétrole lampant et Propane en vrac est une asbl qui, via le CPAS, est responsable du paiement d'une allocation de chauffage à certaines catégories d'ayants droit, afin de compenser une partie de leur facture de chauffage.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  L'évaluation est finalisée.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  En janvier 2016 une réunion a eu lieu entre l'IEFH, le coordinateur GM du SPF Economie et de la DG Energie pour discuter de l'éventuelle intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  L'asbl a la responsabilité juridique de communiquer sur la mesure qu'elle organise. L'intégration de la dimension du genre dans la communication de l'asbl par l'application de la brochure (IEFH) sur la communication en tenant compte de la dimension de genre.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?*

**ENERGIE :**

La Ministre de l'Energie s'engage à demander aux organes consultatifs, lors d'une demande d'avis, via l'insertion d'une phrase standard dans la demande d'avis, les cas échéant, de tenir compte de la différence entre les femmes et les hommes dans la formulation de l'avis, pour qu'elle puisse mener une politique efficace.

**DEVELOPPEMENT DURABLE :**

Intégrer la dimension du genre dans la coordination des travaux sur l'exécution de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et les Sustainable Development Goals.

**ENVIRONNEMENT :**

Afin de poursuivre l'objectif de simplification administrative, la ministre lancera trois projets en 2017 :

- 1) Dans le cadre de la loi du 5 août 2006 sur l'accès du public à l'information en matière d'environnement, une plate-forme reprenant des indicateurs du Rapport Fédéral Environnement sera développée, ce qui permettra de suivre plus régulièrement la mise en œuvre de nos politiques. Lors de la création de ces indicateurs il sera tenu compte de la dimension du genre ;
- 2) Dans le cadre de 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, la dimension du genre sera également intégrée ;
- 3) La dimension du genre sera intégrée lors de la révision de la procédure d'octroi des subsides accordés annuellement aux coupoles d'organisations non gouvernementales actives dans le domaine de l'environnement.

Dont les résultats souhaités sont :

- 1) Des indicateurs qui tiennent compte de la dimension du genre au sein de la plate-forme ;
- 2) Intégration de la dimension du genre dans la loi du 13 février 2006 ;
- 3) Prendre en compte de la dimension du genre dans l'octroi des subsides annuels.



## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

- En décembre 2016 organisation de réunions one to one entre le cabinet et respectivement les coordinateurs du SPF Economie, IFDD et SPF Santé Publique.
- En novembre 2016 le nouveau coordinateur désigné au sein du cabinet a suivi la formation *gender mainstreaming*.
- En novembre 2016 le nouveau coordinateur *gender mainstreaming* au sein du cabinet a été repris dans GIC et participation à la réunion.
- Contact cabinet avec des parties prenantes externes en vue de déterminer des futurs points d'attention GM.

### ENERGIE :

- Le SPF Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie dispose d'un groupe de travail *gender mainstreaming* avec des représentants de toutes les Directions Générales.
- Organiser des formations *gender mainstreaming*, entre autres pour les membres du groupe de travail au sien du SPF Economie.
- Au sein du SPF Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie créer un sharepoint *gender mainstreaming* pour les membres de ce groupe de travail, où toutes les informations utiles peuvent être partagées.
- Le Contrat de gestion du SPF Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie contient un engagement d'intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des activités du SPF.

### DEVELOPPEMENT DURABLE :

- IFDD veut une approche transversale du développement durable à travers des différentes dimensions, dont la dimension du genre. C'est un point très important qui est donc repris dans les projets stratégiques comme le développement durable à long terme, le plan fédéral DD ou la stratégie nationale DD.
- Intégration de la dimension du genre dans les marchés publics.

**Ministre de la Défense**  
**Monsieur Steven Vandeput**

# 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.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

Toujours en cours.

**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.

Exemples:

- Actuellement il y a, en dehors de l'opération OVG (Homeland), 807 Mil déployés à l'étranger parmi eux 61 Mil sont des femmes ce qui correspond à 7,5%.
- Pour l'Opération EUNAVFOR MED SOPHIA à laquelle la BEL a participé fin 2016 (Nov/Dec 16) avec UNE Frégate (BNS Louise-Marie), la Composante Médicale a choisi intentionnellement une infirmière féminine afin qu'elle puisse sans problème et tenant compte de la culture musulmane, soigner des réfugiées féminines recueillies.
- Depuis le 03 juillet 2016 la BEL a pris pour minimum UN an le commandement de la Mission d'Entrainement Européenne au Mali. Dans cette mission il y également une « international human rights/Gender team » composée de conseillers britanniques.

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

/

2. Le renforcement de la crédibilité de la Défense au sein de l'OTAN.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Présidence du NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP).

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

Mise en fonction de vice-président au sein du NCGP le 05 juin 2015.

Présidence au sein du NCGP de juin 2017 à juin 2019.

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

En juin 2015, le lieutenant-colonel breveté d'état-major (LtCol BEM), D'HERT Katrien a été élue Chair Elect, ce qui représente un engagement de 2 ans en tant que Chair Elect (2015 – 2017) et un engagement de deux ans en tant que Chairperson (2017 – 2019).

En remplacement de la LtCol BEM D'HERT, la Défense a nommé le lieutenant-colonel breveté d'état-major VANHEE, Alain comme délégué national au sein du NCGP.

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

Vu que la LtCol BEM D'HERT ne devient qu'en juin 2017 Chairperson du NCGP et qu'elle n'a pour l'heure qu'une influence limitée sur les points d'agenda du comité actuel, un état de lieux sur les actions menées n'est pas encore possible.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

Mettre à la disposition des postulants pour un emploi militaire des outils en préparation des tests d'entrée physique.

Création d'un réseau pour l'échange d'expérience vécue.

## 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 » ?*

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'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 l'année 2000 et les réponses de 2016 il a été possible de constater les améliorations et les lacunes dans la politique menée.

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 les premiers résultats de l'étude sont attendus pour février 2017.

**Ministre en charge de la Fonction  
publique  
Monsieur Steven Vandeput**

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

1. La simplification/modification du statut.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Lors de chaque modification de la réglementation, une analyse sera systématiquement faite en matière de <i>gender mainstreaming</i>. Le cas échéant, des adaptations seront proposées.</p> <p>Dans un premier temps, on travaillera sur les thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Discipline</li><li>- Extension des responsabilités des fonctionnaires dirigeants</li><li>- Carrière du fonctionnaire</li><li>- Mobilité du personnel au sein même de l'administration</li><li>- Possibilité de notification électronique pour la promotion à l'intérieur du niveau A</li><li>- Recrutement de personnel contractuel</li><li>- Améliorations techniques à apporter à la 'nouvelle carrière pécuniaire'.</li></ul> <p>D'autres thèmes suivront.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Ces thèmes ont été convertis au moyen de ces arrêtés royaux qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arrêté royal du 3 août 2016 modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'Etat.</li><li>- Arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'Etat.</li></ul>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Dans l'analyse de chaque thème et dans chaque dossier concernant la réglementation, la dimension de genre est prise en compte : l'égalité des conditions crée l'égalité des chances.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Seules les matières techniques qui n'avaient pas d'impact sur le genre étaient concernées dans la première phase, mais pour tous les dossiers futurs où il y aura de futures initiatives réglementaires il sera fait systématiquement une analyse des implications possibles de la dimension de genre.</p>

2. La simplification des régimes de travail à temps partiel.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique sera-t-elle traduite ?</i></p> <p>Les différents régimes de travail à temps partiel sont fixés par diverses lois et arrêtés royaux. On procède actuellement à l'analyse des différents régimes 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.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Pendant l'automne 2015, le travail a porté sur l'analyse et la conception d'une série de dispositions légales et réglementaires. La concertation avec les différentes parties prenantes est en cours. Il est prévu de publier ces dispositions réglementaires au Moniteur Belge courant 2016.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Le Service public fédéral Personnel et Organisation 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.</p> <p>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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Il est proposé de modifier le régime de congé et de télétravail pour les fonctionnaires fédéraux dans le but :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) de rendre possible la prise de congé parental non-rémunéré à temps-partiel ; les pères choisiront peut-être plus rapidement ce congé ;</li> <li>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);</li> <li>3) de déterminer une procédure claire pour déterminer le calendrier de travail à temps partiel;</li> <li>4) de régler le congé d'assistance pour tout le monde ;</li> <li>5) de prolonger le congé sans solde de 2 à 4 ans.</li> </ol>

3. Le développement du cadre légal visant à régler le travail intérimaire au sein de l'administration fédérale.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>On examine actuellement les différentes pistes susceptibles de rendre possible le travail intérimaire dans le secteur public. Les choix politiques opérés en fonction de cette analyse formeront la base d'une initiative réglementaire.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>En 2016, plusieurs réunions informelles ont eu lieu entre les organisations syndicales représentatives et les cabinets (Ministre chargé de la Fonction publique et Ministre de</p>



l'Emploi).
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Le dossier n'est momentanément pas suffisamment avancé, mais il sera fait systématiquement, pour chaque future initiative réglementaire, une analyse des implications possibles de la dimension de genre.</p>

<p>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.</p>
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>L'optimisation et l'extension structurelle du système actuel sur d'une part les personnes – pour une raison quelconque –, ne possédant pas le diplôme requis, qui ont eu l'occasion de démontrer, par un examen, qu'ils possèdent les compétences nécessaires (procédure EVC, carte d'accès). D'autre part, ce système prévoit également la possibilité pour des fonctions critiques l'autorisation de s'éloigner de l'exigence de diplôme et également de permettre aux personnes ne disposant pas du diplôme requis de participer à la sélection mais sur base d'un certain nombre d'année d'expérience pertinente (procédure de pénurie sur le marché du travail). Ce système est basé sur les compétences et l'expérience valorise l'expérience et les compétences de chacun.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Cela vient d'une optimisation et d'un développement structurel d'une directive qui a déjà été incluse dans la législation.</p> <p>En 2009, la dérogation de diplôme a été ajoutée dans le statut Camu (AR du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat)(à côté de la dérogation de diplôme via «pénurie»).</p> <p>L'arrêté royal du 29 janvier 2013 détermine que la carte d'accès est également disponible pour les fonctions contractuelles (publication au Moniteur Belge du 4 février 2013). La possibilité de dérogation pour «pénurie» n'est pas encore possible pour les fonctions contractuelles.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Investiguer sur des mesures concrètes, avec le pouvoir politique, pour optimiser ce système et structurellement l'élargir.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est remise en question et cela se produira pour chaque initiative réglementaire future.</p>

5. La révision de la politique de rémunération (orientée vers les prestations).
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>On examine actuellement les différentes pistes permettant d'adapter la politique de rémunération. Si l'analyse révèle que des adaptations sont nécessaires, une initiative réglementaire sera prise.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>L'analyse est toujours en cours.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est remise en question.</p>

6. La révision de la politique d'évaluation (orientée vers les résultats).
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Le système d'évaluation des fonctionnaires fédéraux a été modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015 : d'une part un certain nombre d'adaptations ont été faites suite aux deux arrêts du Conseil d'Etat (notamment en ce qui concerne la composition de la commission de recours et l'impact des absences sur la période d'évaluation) et d'autre part le statut a été simplifié (le système d'évaluation est désormais applicable au stagiaire).</p> <p>Lors d'une prochaine adaptation réglementaire du système d'évaluation, on procédera à l'examen de la composition (h/f) de la commission de recours.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Des actions ont déjà été réalisées.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>La dimension de genre a été prise en compte dans l'analyse du dossier relatif à la réglementation.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Pour chaque analyse ou chaque dossier réglementaire, la dimension de genre est remise en question.</p>

7. Le développement de nouvelles formes de travail (télétravail, travail flexible, mobilité temporaire, etc.).
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Pendant l'automne 2015, on a travaillé à l'analyse et à la conception d'une série de dispositions légales et réglementaires.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Au cours de l'automne 2015, un travail d'analyse et de conceptualisation d'un certain nombre de dispositions légales et réglementaires a été réalisé. Le projet d'arrêté royal se trouve, pour avis, auprès du Conseil d'Etat depuis le 12 janvier 2017. En fin de compte, le but est de faire connaître ces dispositions réglementaires via le Moniteur Belge au printemps 2017.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Le Service public fédéral Personnel et Organisation 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.</p> <p>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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Il est proposé d'alléger le cadre réglementaire relatif au télétravail et de prévoir un cadre clair concernant le travail en bureau satellite de sorte à ce que les fonctionnaires puissent travailler plus près de chez eux.</p>
<p><i>Souhaitez-vous prendre de <b>nouveaux engagements</b> relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?</i></p> <p><i>Si oui, le(s)quel(s) ?</i></p> <p>Ceux-ci sont actuellement à l'étude.</p>

## 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* » ?

- 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. Chez Selor, 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.

**Ministre de la Mobilité**  
**Monsieur François Bellot**

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).
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Via l'AR Rekovert (dont le lead relève 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.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  L'élaboration de cet AR (qui rend les données policières plus accessibles pour être étudiées) prend du retard. Nous espérons que cet AR soit promulgué en 2017.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Les statistiques des accidents de la route sont d'ores et déjà 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 aussi.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  La connaissance du nombre de victimes de la route est disponible par sexe, quelle que soit la source des données. Exemple de différence entre femmes et hommes : les hommes sont beaucoup plus souvent impliqués dans des accidents de la route que les femmes.

2. L'analyse de la cause des accidents.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>  Via l'adoption d'un cadre législatif (loi) pour mettre en place un Institut d'accidentologie.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>  La création d'un institut d'accidentologie aura lieu début 2018 (sous réserve d'un accord avec le Collège des Procureurs Généraux).
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Des propositions visant à une intégration de la dimension de genre seront formulées une fois que l'institut d'accidentologie sera effectivement mis en place et opérationnel. Mais les informations concernant les causes des accidents sont déjà disponibles par sexe.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>  Pas de résultat pour l'instant étant donné que l'institut n'est pas encore créé.

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,...).
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Négociation des contrats de gestion.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Les nouveaux contrats de gestion entre d'une part l'Etat et la SNCB, et d'autre part entre l'Etat et Infrabel entreranno en vigueur dans le courant du printemps-été 2017.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les principes du <i>gender mainstreaming</i> ont été expliqués à la SNCB et à Infrabel dans le cadre des négociations sur les futurs contrats de gestion.</li> <li>- Les négociateurs des contrats de gestion ont été informés des engagements du gouvernement en matière d'intégration de la dimension de genre.</li> <li>- Des propositions visant à une intégration de la dimension de genre doivent être formulées sur les thématiques qui pourraient être reprises au contrat de gestion.</li> </ul>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Lorsque les systèmes de récolte de statistiques le permettront sans coût supplémentaire et si pertinent, les données collectées seront genrées. Si des enquêtes de satisfaction sont prévues au contrat de gestion, les résultats de celles-ci devront être ventilés par sexe. Il conviendra toutefois de réaliser un équilibre avec la volonté reprise dans l'accord de gouvernement de simplifier le reporting des contrats de gestion.</p>

4. Le renforcement de la sécurité des usager-ère-s et du personnel dans les gares et à leurs abords.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>La question de la sécurité des voyageurs, et plus particulièrement des voyageuses, sera prise en compte lors de la négociation du futur contrat de gestion avec la SNCB, chargée de la sécurité sociétale.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Le nouveau contrat de gestion entre l'Etat et la SNCB entrera en vigueur dans le courant de l'année 2017.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les principes du <i>gender mainstreaming</i> ont été expliqués à la SNCB et à Infrabel dans le cadre des négociations sur les futurs contrats de gestion.</li> <li>- Des propositions doivent être formulées sur les thématiques qui pourraient être reprises au contrat de gestion</li> </ul>

Quels sont les éventuels **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).

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

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.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

L'analyse sera réalisée dans le courant de l'année 2017 au préalable à la conclusion d'un nouveau contrat de gestion avec la SNCB et Infrabel.

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

Aucune action à ce stade, les discussions se centrant toujours, pour l'instant sur les grands équilibres financiers.

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

/

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.

Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?

- A. Travaux relatifs à la plateforme intermodalité.
- B. Nouvelle enquête sur les déplacements domicile-travail des belges.

**Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?

- A. Printemps 2016, lancement de la plate-forme intermodale.
- B. 2017, réalisation de l'enquête domicile-travail.

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

- A. La question de l'égalité des femmes et des hommes dans la mobilité pourra être intégrée dans les travaux dans le cadre de la plate-forme intermodalité, là où les données sexuées seront disponibles et sur des thématiques touchant plus particulièrement les voyageurs (on pense ici à la politique d'accessibilité, à l'intermodalité).



<p>B. En ce qui concerne l'enquête domicile-travail, le SPF a proposé aux partenaires sociaux de rendre la donnée sexe obligatoire dans la prochaine enquête domicile-travail. Vu l'absence de réponse positive, la distinction par genre resterait facultative mais une communication particulière sera adressée aux employeurs pour les encourager à fournir des données sexuées.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>A. Les travaux relatifs à la plateforme d'intermodalité se concentrent actuellement sur les travaux du RER et le nouveau plan de transport 2017. Les travaux RER portent sur l'infrastructure ce qui rend une analyse de genre superflue. De même, les données 'voyageurs' n'étant pas sexuées, les discussions sur le nouveau plan de transport se centrent sur les demandes des régions, des provinces et des associations de voyageurs.</p> <p>B. En ce qui concerne l'enquête domicile-travail, le SPF a sensibilisé les partenaires sociaux aux statistiques de genre au sein du Conseil Central de l'Economie et leur a proposé de sexuer obligatoirement les statistiques. Vu l'absence de réponse positive et compte tenu de la charge potentielle supplémentaire de travail pour les employeurs (qui sont tenus de rassembler les données de mobilité de l'ensemble de leurs travailleurs), la distinction par genre pour le mode de déplacement principal est restée facultative dans la proposition de questionnaire soumise à l'avis des partenaires sociaux et des régions en décembre 2016. Une communication particulière sera adressée aux employeurs pour les encourager à fournir des données sexuées et les résultats de l'étude incluront une analyse de genre. Le dernier rapport sur l'enquête domicile-travail comprend également un chapitre sur les différences hommes-femmes en matière de transport ce qui contribue à la sensibilisation des employeurs sur ces questions.</p>

<p>7. La stimulation de l'utilisation du vélo.</p>
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Dans le cadre des subsides accordés pour favoriser la mobilité douce, un appel particulier sera 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 frais qui existent aujourd'hui à ce sujet.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>L'appel pourra être lancé dans le courant de l'année 2017 avec l'objectif de financer un projet en 2018.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>En 2016, une proposition pour le lancement d'un appel à projet a été réalisée mais elle a dû être gelée essentiellement en raison des blocages budgétaires. Début 2017, nous avons le projet de relancer cet appel à projet en espérant que les budgets pourront être libérés.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Pas de résultat à ce jour en raison des blocages budgétaires.</p>

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?  
Si oui, le(s)quel(s) ?

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?

### II.1. Coordination interne au département

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.

### II.2. Marchés Publics

La coordinatrice *gender mainstreaming* a informé la cellule « Marchés public » que la loi du 12 janvier 2007 prévoit que chaque ministre : "veille, dans la 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."

**Secrétaire d'Etat au Commerce  
extérieur  
Monsieur Pieter De Crem**

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.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Procès de consultation continu avec les autorités et les Gouvernements concernés.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Processus continu.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées en vue d'intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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, à partir de 2017.</li> <li>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.</li> <li>c. Intégrer la dimension de genre dans les fichiers de pays.</li> </ul>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. A partir de 2017, la Chambre de Commerce ou le Business Club qui veut être admissible à des subventions devra prendre en compte l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre. Ces deux thèmes devront être abordés dans le rapport des activités.</li> <li>b. Processus intégré en cours (ad hoc) dans le fonctionnement du SPF Affaires étrangères.</li> <li>c. Processus intégré en cours dans le fonctionnement du SPF Affaires étrangères.</li> </ul>

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 ».
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Participation à la rédaction du Plan d'Action National « Les entreprises et les droits de l'homme ».</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Le volet fédéral du Plan d'Action National « Les entreprises et les droits de l'homme » a été confirmé au groupe de travail intercabinet (GTI) du 15 décembre 2016.</p>

Quelles **actions** ont été menées en vue d'intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Intégration de l'égalité des sexes, reprise dans la mesure 23, i.e. la ratification des conventions OIT, dans le volet fédéral du Plan d'Action National « Les entreprises et les droits de l'homme ».

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

Intégration de l'égalité des sexes, reprise dans la mesure 23, i.e. la ratification des conventions OIT, dans le volet fédéral du Plan d'Action National « Les entreprises et les droits de l'homme ».

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?

Si oui, le(s)quel(s) ?

/

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

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

- Crescendo : la coordinatrice *gender mainstreaming* et quelques membres de la *task force* ont intégré les missions liées au *gender mainstreaming* dans leurs descriptions 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 au *gender budgeting* sont bien contrôlées et mises 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 selon le sexe. La création de nouvelles bases de données se concentre sur l'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 le *gender mainstreaming*.
- Le SPF Affaires étrangères dispose depuis 2013 d'une structure de coordination interne *gender mainstreaming* : la *task force* GM. Elle est composée de représentants de toutes les directions et des deux cellules stratégiques

**Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la  
fraude sociale  
Monsieur Philippe De Backer**

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

1. La détection des victimes d'exploitation économique (traite des êtres humains).

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

- Une brochure a été développée à l'attention des demandeurs d'asile afin de les informer à propos des droits que les employeurs doivent respecter. L'objectif de cette brochure est de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants qui ont introduit une demande d'asile. Elle fournit des informations au sujet des services (institutions ou ONG) à contacter en cas d'exploitation ([http://fedasil.be/sites/5042.fedimbo.belgium.be/files/en\\_asylum\\_and\\_work.pdf](http://fedasil.be/sites/5042.fedimbo.belgium.be/files/en_asylum_and_work.pdf));
- La circulaire de 2008 qui organise le renvoi et la protection des victimes de la traite des être humains a été actualisée. Elle a été signée par tous les Ministres compétents et sera bientôt publiée dans le Moniteur belge. Cette circulaire rappelle notamment qu'outre les étrangers, les Belges peuvent également être victimes de la traite des êtres humains, et elle aborde aussi de façon plus détaillée la thématique de la protection des mineurs.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

- Brochure – publiée en septembre 2016, disponible sur Internet, et mise à disposition en version papier toujours en cours.

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

Dans le domaine de la traite des êtres humains, la dimension de genre apparaît plus souvent par rapport à l'exploitation sexuelle que par rapport à l'exploitation économique. D'après les constatations faites en la matière, les victimes enregistrées sont généralement des hommes pour ce qui est de l'exploitation économique, et des femmes en ce qui concerne l'exploitation sexuelle.

Dans le cadre de la nouvelle circulaire relative au renvoi des victimes, une attention particulière a été accordée à la technique des « *loverboys* » comme une forme d'exploitation sexuelle. Les victimes sont généralement des jeunes femmes ou des jeunes filles mineures et le texte insiste sur le fait que, dans ce cas, il faut effectivement appliquer les mesures spécifiques de protection des victimes de traite des êtres humains.

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

/

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?

Si oui, le(s)quel(s) ?

/

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 éventuels **résultats obtenus** ?

/



**Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la  
pauvreté, chargée des Grandes villes  
Madame Elke Sleurs**

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

1. La rédaction du troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i> L'adoption d'un Plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i> Le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté a été adopté le 20 juillet 2016. Ce Plan sera mis en œuvre durant la période 2016-2019.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i> La coordinatrice administrative <i>gender mainstreaming</i> faisait partie du groupe de fonctionnaires ayant rédigé le premier draft du Plan en 2015. Le contenu du Plan a été déterminé sur base de l'accord de gouvernement. La Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances a invité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à prendre connaissance du plan et à éventuellement faire ses commentaires le concernant. Plusieurs remarques formulées par l'Institut concernant l'intégration de la dimension de genre dans le plan ont été prises en compte.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i> Un processus de monitoring permet d'évaluer l'avancement du Plan. Le premier monitoring du Plan étant en cours d'exécution au moment de la rédaction de cette fiche, il n'est pas possible de commenter les résultats obtenus en matière d'intégration de la dimension genre. Suite à une intervention de l'IEFH lors d'une réunion du « réseau des fonctionnaires fédéraux PAUVRETÉ », il a été convenu que les fiches de monitoring du 3 <sup>ème</sup> Plan fédéral de lutte contre la pauvreté comportent une question spécifique relative à la dimension genre de chaque action proposée. Le <i>template</i> du monitoring sera donc adapté et intégrera une question relative à l'impact des actions du plan sur la situation des femmes et des hommes.

2. La poursuite du développement et du renforcement du réseau des fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i> Cette politique vise l'extension du réseau des fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i> Le renforcement du réseau des fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté est continu. L'extension du réseau à d'autres administrations/institutions est prévue.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i> L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été invité à participer au réseau.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer</i>

*la dimension de genre dans cette politique ?*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est désormais membre de ce réseau et sera chargé de contribuer à l'intégration de la dimension de genre dans ses activités.

### 3. L'objectivation des contributions alimentaires.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Encore en phase préparatoire.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

Encore en phase préparatoire.

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

Les membres de la cellule stratégique responsables de cette politique ont été formés au *gender mainstreaming* début 2016.

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

/

### 4. L'adoption d'un second plan de lutte contre la pauvreté infantile.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

L'adoption de ce plan est prévue en 2017. Son exécution sera menée durant toute la législature.

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

Le Plan national de lutte contre la pauvreté infantile est en cours de développement. Le premier jet du Plan national de lutte contre la pauvreté infantile a été rédigé en laissant une marge pour l'input des acteurs concernés de la société civile. Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, le gouvernement fédéral et ceux des entités fédérées se concerteront et accorderont leurs voix. Le gouvernement souhaite présenter le nouveau Plan national de lutte contre la pauvreté infantile au printemps 2017.

La manière d'intégrer la dimension genre dans le développement de cette politique doit encore être examinée.

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

Le second plan de lutte contre la pauvreté infantile est en cours de développement. Les résultats obtenus ne peuvent donc pas être documentés dans le présent rapportage.

5. Les mesures que les villes peuvent prendre dans le cadre de la lutte contre la pauvreté infantile.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Sous la forme d'appels à projets visant des publics-cibles et/ou des thématiques spécifiques.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Entre août 2015 et décembre 2016.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>En septembre 2015, un appel à projets a été lancé auprès des asbl sur la pauvreté des familles en ville portant sur 2 volets : d'une part le renforcement du travail associatif dans les espaces publics et d'autre part le renforcement du travail associatif sur la participation. Vu la spécificité du projet et son groupe-cible, les familles en situation de pauvreté, les femmes sont particulièrement concernées.</p> <p>Une autre initiative du SPP Intégration sociale dans le cadre de la politique des grandes villes est la Déclaration des bourgmestres contre la pauvreté infantile. Ce texte, adopté par plus de 200 bourgmestres en Belgique, représente un engagement des élus locaux pour lutter contre la pauvreté des familles en veillant à porter une attention particulière aux parents isolés (majoritairement des femmes) et à l'égalité des sexes. Cet engagement vise aussi l'amélioration des systèmes d'information et de prévention en matière de santé au profit des enfants défavorisés ainsi que des femmes enceintes en situation de pauvreté.</p> <p>Les membres de la cellule stratégique responsables de cette politique ont été formés au <i>gender mainstreaming</i> fin 2016.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Actuellement, aucun appel à projets ni aucune nouvelle mesure n'est en cours de préparation. Nous ne pouvons donc pas documenter l'intégration de la dimension genre dans l'élaboration de cette politique.</p>
<p><i>Souhaitez-vous prendre de <b>nouveaux engagements</b> relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?</i></p> <p><i>Si oui, le(s)quel(s) ?</i></p> <p>/</p>

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?*

L'intégration de la dimension de genre dans d'autres politiques : la secrétaire d'État soutient le projet MIRIAM, un projet visant l'empowerment de mères célibataires bénéficiant d'un revenu d'intégration. Ce projet est mené dans 5 CPAS (Charleroi, Gand, Leuven, Molenbeek-Saint-Jean et Namur) grâce à une collaboration entre le Nederlandstalige Vrouwenraad et la Karel De Grote Hogeschool et se donne pour objectif de démontrer que, grâce à un accompagnement et un suivi intensifs axés sur l'augmentation de l'empowerment, 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. Les résultats de cette expérimentation permettront d'évaluer l'efficacité d'une approche intégrée des services sociaux en comparaison avec l'offre de service classique pour le groupe-cible du projet.

Résultats obtenus : Le projet a démarré avec un subside courant de septembre 2015 à décembre 2016. Au vu des premiers résultats du projet, la Secrétaire d'État a décidé de prolonger ce projet-pilote jusqu'en décembre 2017. L'objectif de cette deuxième année de projet est de tirer les enseignements de la première année et de les partager avec l'ensemble des CPAS dans l'optique de stimuler de nouvelles approches dans le cadre de l'accompagnement, l'activation et l'intégration sociale des femmes en situation de monoparentalité.

**Secrétaire d'Etat à la Politique  
scientifique  
Madame Elke Sleurs**

I. Exécution 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.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Le contrat d'administration a été signé le 30 décembre 2015 et couvre la période 2016-2018. Les engagements pris en matière de *gender mainstreaming* concernent tant l'administration ("centrale") du SPP (Belspo) que les ESF.

Le plan d'administration 2016 a été signé le 7 juin 2016.

Un plan d'action intégré aurait dû être adopté par le Comité de direction avant le 31/12/2016. L'actualité touchant l'ensemble du devenir du Département\* a conduit à postposer sa présentation à une date ultérieure afin de pouvoir juger de sa pertinence. Si sa rédaction est encore utile, une proposition de plan d'action intégré sera déposée endéans le 30 juin 2017.

\* dissolution du SPP Politique scientifique décidée lors de l'avènement du Gouvernement actuel le 9 octobre 2014 - point 5.3.3. de l'accord de gouvernement - et actée par le Conseil des Ministres du 25 novembre 2016; création d'une agence spatiale interfédérale de Belgique et d'entités autonomes regroupant les ESF.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

Le contrat d'administration vaut pour l'ensemble des composantes du SPP lorsqu'il s'agit d'implémenter les objectifs horizontaux communs à tous les services publics visés par l'art. 4 de la loi du 12 janvier 2007.

Par conséquent, aucun ESF ne décline structurellement à ce stade la politique publique du *gender mainstreaming*.

La récente formation-sensibilisation des coordinateurs internes (3 octobre 2016) implique qu'il faille par ailleurs laisser du temps au réseau pour développer des premières actions.

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

La signature le 7 juin 2016 du plan d'administration a constitué un premier jalon. Il y est ainsi prévu que "chacun des établissements concrétisera l'engagement général d'intégrer la dimension de genre dans leurs activités par des actions spécifiques et ciblées qui sont ensuite associées dans un plan d'action intégré *gender mainstreaming*".

Le réseau ayant débuté ses réunions mensuelles le 18 octobre, il n'était pas envisageable d'élaborer ledit plan. Le réseau s'est focalisé sur la collecte et l'analyse d'informations, tâche qui est à poursuivre.

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

A ce stade, il est prématuré de répondre à cette question.

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.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>
La question est prématurée.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>
La question est prématurée.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>
Le réseau a opté en faveur d'un travail en sous-groupes spécialisés. Ceux-ci collectent les informations auprès des services ad hoc de leurs ESF respectifs.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>
Cette question est pour le moment sans objet. Toutefois, le réseau, ayant en vue le plan d'action intégré, a épinglé une série de pistes (infra).

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.
<i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i>
La question est prématurée.
<i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i>
La question est prématurée.
<i>Quelles <b>actions</b> ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>
Le même canevas réflexif que celui opéré par le sous-groupe de travail précédent vaut pour celui-ci.
<i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i>
Il est renvoyé pour l'essentiel à la réponse donnée à cette question dans la rubrique précédente.
S'agissant des enquêtes opérées par l'Observatoire des publics des ESF, grâce à la réflexion menée au sein du réseau, il récolte désormais dans ses enquêtes les données sexuées de l'entité de visite (adultes et enfants compris). A terme, ceci permettra de savoir si oui ou non il y a une différence réelle de pratiques de visite entre les hommes et les femmes dans nos ESF.



4. Les aides, primes et subsides fédéraux et le fonctionnement du groupe de recherche universitaire à ce sujet.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Après avoir passé en revue toutes les allocations de base du budget de la Politique scientifique fédérale (division 60 de la section 46), 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 Interdisciplinary Networks) et "Drogues".

*Brain-be* est un programme-cadre pluriannuel (l'actuel couvre la période 2012-2017) dont les projets de recherche sont fondés sur l'excellence scientifique et l'ancrage européen et international. Le programme-cadre s'articule autour de 6 axes thématiques. Ceux-ci couvrent les besoins scientifiques des départements fédéraux. Ce sont : 1/ Ecosystèmes, biodiversité, histoire de la vie; 2/ Géosystèmes, univers et climat; 3/ Patrimoine culturel, historique et scientifique; 4/ Stratégies publiques fédérales; 5/ Grands défis sociétaux; 6/ Gestion des collections.

*Drogues* sont des programmes de recherche scientifique consacrés à l'accompagnement d'une politique intégrale et intégrée en matière de drogues (= assuétudes : alcool, drogues illégales, somnifères, calmants, ordinateur, ...). Ils sont consécutifs à la note de politique fédérale en matière de drogue du 19/01/01.

"Brain-be" et "Drogues" représentent 40% du budget des contrats de R-D nationale hors Programmes d'Attraction Interuniversitaires - PAI (transférés aux Communautés - FNRS & FWO - au 01/01/2018 en application de la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat), soit quelque **2,9%** du total du budget de la Politique scientifique fédérale (division 60 de la section 46).

Le *gender mainstreaming* a été introduit dans ces programmes au travers des appels à projets qui attirent l'attention des candidats à son propos et des critères de sélection. Mais cela relève davantage de la sensibilisation que d'une véritable contrainte (cfr. ci-dessous les actions).

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

C'est dès 2010 que les appels à projets relatifs aux programmes "drogues" ont inclus cette dimension en ces termes :

3.2 engagement in responsible research and innovation

Responsible Research and Innovation (RRI) implies that societal actors (researchers, citizens, policy makers, business, third sector organisations, etc.) work together during the whole research and innovation process in order to better align both the process and its outcomes with the values, needs and expectations of society. In the proposal, applicants will take great care in describing how they

- Engage with societal actors during the research process, in the follow-up committee that is compulsory to any BELSPO-funded project and possibly through other means;
- develop outreach and valorisation activities at the end of the project to ensure the widest transfer and embeddedness of the produced knowledge;
- *Address the gender dimension by fostering gender balance in research teams, and integrating the gender dimension in research content to improve quality and societal relevance of expected results.*
- Tackle ethical issues - especially when dealing with vulnerable groups - to ensure quality and integrity of the research (e.g. by adopting existing codes of ethical conduct adopted by the university of affiliation of the research team...);

C'est à partir de 2012 pour Brain (lancement de la première phase - 2012-2018 - du programme-cadre de recherche récurrent BRAIN-be approuvé par le Conseil des Ministres du 5 octobre 2012) que cette dimension a également été insérée comme suit :

*Describe how the project itself (network composition ...) and its research take into account or include gender and ethical issues such as sustainability, animal welfare, environmental respect, informed consent of the studied population ...*

*If for methodological, budgetary or other reasons those aspects are not taken into consideration a justification is required.*

Les programmes précédents (PADD II et SDD) incluait néanmoins déjà cette préoccupation.

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

1. Lors des appels à projets lancés pour les programmes "Brain-be" et "Drogues", un point ("item") "gender" a été intégré dans un des critères de sélection des projets.
2. Depuis 2013, les conditions générales des contrats de R&D passés par Belspo comportent un article 14 consacré à l'éthique 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.*

3. Pour l'octroi de bourses à des post-doctorats hors U.E. (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 pièce explicative 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.

4. Le croisement des banques de données existantes a permis une première analyse partielle de l'existant et d'émettre des propositions constructives et réalistes.

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

Etant donné qu'il n'y a pas de données quantifiées disponibles actuellement sur la dimension du genre à propos des programmes "Brain" et "Drogues", évaluer cet aspect est présentement impossible.

5. L'actualisation du rapport 'BRISTI' et l'évaluation pour l'avenir
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Le rapport BRISTI n'a pas été actualisé en 2016. Le SPP politique scientifique est dans une phase de changement; il serait précipité de procéder à une telle actualisation sans considérer le nouveau paysage de la R&amp;I en Belgique, encore en cours de définition.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Sans application (voir réponse ci-dessus).</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été entreprises pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Sans application (voir réponse ci-dessus).</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Sans application (voir réponse ci-dessus).</p>

<p><i>Souhaitez-vous prendre de <b>nouveaux engagements</b> relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?</i></p> <p><i>Si oui, le(s)quel(s) ?</i></p> <p>Non. Cependant les propositions recensées pour les engagements 2 et 3 constituent une charge de travail importante pour être en mesure de les opérationnaliser. Des moyens humains et matériels devront pour ce faire être dégagés. Ensuite, la refonte des programmes de recherche permettra d'accroître significativement l'impact du <i>gender mainstreaming</i> en leur sein. Enfin, le changement structuro-organisationnel de la Politique scientifique est de nature à permettre l'émergence d'une approche intégrée du <i>gender mainstreaming</i> (contrats de gestion et missions de service public, politique des publics et segmentation, rôle de la structure faïtière, bilan social en GRH, ...). Ce sont autant de chantiers encore à mener avant de pouvoir prendre un nouvel engagement.</p>
---

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

<p><i>Quelles <b>autres actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> ?</i></p> <p>/</p>
---

**Secrétaire d'Etat aux Personnes  
handicapées  
Madame Elke Sleurs**

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.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Un plan fédéral "<i>Handistreaming</i>" a été adopté. Celui-ci comprend plus de 70 d'actions dans lesquelles les différents Ministres et Secrétaires d'État concernés s'engagent à examiner l'impact potentiel des mesures visées sur la vie des personnes handicapées.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Conseil des Ministres du 15 juillet 2016.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>La mise en œuvre de ce plan est en phase de lancement. Il sera demandé aux différents collaborateurs concernés de faire attention à la dimension du genre.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>La mise en œuvre de ce plan est en phase de lancement.</p>

2. La production de statistiques relatives aux personnes handicapées.
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Toutes les données statistiques concernant le régime des personnes handicapées peuvent être ventilées par sexe.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre cette mesure ?</i></p> <p>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 (données administratives, médicales et financières).</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>Lors de la communication des données à des partenaires externes, une ventilation selon le sexe est faite (en 2016, communication de données p.ex. à l'AVIQ, aux points de contact provinciaux, à l'IWEPS, ...).</p>

3. Les projets-pilotes qui visent à soutenir les personnes handicapées qui souhaitent accéder au marché du travail.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Un projet pilote sera lancé afin que les personnes handicapées ne bénéficiant pas d'une indemnité de maladie aient accès aux mêmes mesures de soutien à l'emploi que les personnes qui bénéficient de l'indemnité de maladie.

En plus, un projet ID@Work a été lancé sous présidence de la Secrétaire d'Etat. Ce projet a pour but d'activer des personnes présentant un handicap mental. Entretemps, dans le cadre de ce projet, des personnes avec un handicap mental ont été embauchées comme collaborateur dans l'équipe de recherche.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

Le premier projet est actuellement en phase exploratoire.  
Le projet ID@Work a été lancé en 2015 et est encore en cours de développement.

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

ID@Work. Lors de constitution de l'équipe de recherche, l'équilibre du nombre d'hommes et de femmes a été recherché.

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

ID@Work. Equilibre hommes-femmes dans l'équipe de recherche + Attention à la dimension de genre dans le cadre de la recherche relative aux besoins des personnes handicapées en matière de recrutement.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*

*Si oui, le(s)quel(s) ?*

Actuellement pas encore.

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?*

/

**Secrétaire d'Etat à la Simplification  
administrative  
Monsieur Theo Francken**

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.
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Fedasil travaille actuellement sur un grand projet, à savoir le <b>projet de Match-IT</b> afin d'informatiser au maximum les données.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• D'avoir en temps réel une image précise de la capacité et l'occupation de l'ensemble du réseau.</li><li>• De traiter les questions d'accueil d'une façon rapide et efficace avec affichage automatique des possibilités d'accueil qui répondent le mieux aux besoins individuels spécifiques des bénéficiaires d'accueil.</li><li>• D'effectuer des contrôles automatiques du droit à accueil.</li><li>• De traiter des demandes de renouvellement de l'aide matérielle et assurer le suivi de manière centralisé.</li><li>• De gérer le réseau de réception dans son ensemble et le contrôler via la gestion des données et l'analyse statistique.</li></ul>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>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 de dossier des résidents et l'outil de l'allocation). En juin 2016 le projet pilote a été lancé et l'application a été utilisée dans six centres pilotes de Fedasil. Fin octobre 2016 tous les centres fédéraux utilisaient l'application Match-It. Et à la mi-2017 l'application sera d'application à travers tout le réseau d'accueil.</p> <p>La prochaine étape pour l'application Match-it sera destinée aux dossiers de personne, avec, entre autre, le suivi de la procédure d'asile (lien avec le Registre national RRN : données de signalisation, code 206 et 207), les procédures de séjour et les demandes d'aide matérielle (prolongation, suppression,...). L'implémentation est prévue pour mi-2017. Finalement, le développement du dossier social (suivi journalier, plan d'accompagnement individuel, sanctions, ...) doit encore être hiérarchisé et planifié.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>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 <i>gender mainstreaming</i>. 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 sensibles avec une dimension de genre pourront être facilement identifiés et le site d'accueil et l'encadrement pourront mieux répondre aux besoins d'accueil spécifiques.</p> <p>En outre, les données qui sont recueillies sur base de Match-It, permettront de faire des analyses plus diversifiées par genre.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>/</p>



2. L'amélioration de la qualité des AIR (analyse d'impact de la réglementation).
<p><i>Sous quelle <b>forme</b> cette politique a-t-elle été traduite ?</i></p> <p>Encore en projet.</p>
<p><i><b>Quand</b> cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?</i></p> <p>Une note a été établie et devrait être soumise au Conseil des Ministres en mars 2017.</p>
<p><i>Quelles <b>actions</b> ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>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.</p>
<p><i>Quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?</i></p> <p>/</p>

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

<p>Quelles <b>autres actions</b> ont été menées pour mettre en œuvre la « loi <i>gender mainstreaming</i> » et quels sont les éventuels <b>résultats obtenus</b> ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 'violence 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.</li> <li>• Intégration des données de violence liées au genre dans l'aperçu statistique mensuel.</li> </ul>
--

**Secrétaire d'Etat à l'Asile et la  
Migration  
Monsieur Theo Francken**

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

1. L'adaptation et l'optimisation du modèle d'accueil existant.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

Cette politique concerne les modifications au processus du trajet d'accueil qui a déjà commencé en 2014, à savoir une préférence de l'accueil dans des structures d'accueil collectives. Certains groupes des demandeurs d'asile comme certains groupes vulnérables et des demandeurs d'asile ayant une forte probabilité d'obtenir un droit de séjour peuvent directement se voir désigner un lieu d'accueil individuel. L'objectif est de fournir de cette façon presque immédiatement l'aide matérielle pour le demandeur d'asile dans le lieu d'accueil le plus approprié.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

**Vue d'ensemble :**

Octobre 2014: introduction d'un 'nouveau modèle d'accueil' grâce à **l'accord de coalition**.

Avril 2015: **lancement du projet pilote** dans cinq centres d'accueil fédéraux.

Juillet 2015: **introduction partielle** du modèle.

Septembre 2015: projet entièrement **mis en attente** en raison de l'augmentation spectaculaire du nombre d'arrivées de demandeurs d'asile.

Avril 2016: décision de **redémarrer les différentes phases** du model.

L'introduction du nouveau modèle d'accueil comme annoncé par le Secrétaire d'Etat, a été mise «en attente» en raison de l'afflux très élevé des demandeurs d'asile à partir de mai 2015. La préparation de son introduction a été reprise à partir du printemps 2016 après que l'afflux des demandeurs d'asile ait de nouveau diminué.

Déjà en mars, il a été commencé avec le projet de transition de Caritas qui a soutenu des réfugiés reconnus vulnérables dans la recherche d'un logement.

À partir du 1er août 2016, les **habitants** qui étaient accueillis dans les centres collectifs faisant partie du plan de réduction et qui avaient **obtenu l'autorisation pour un séjour de plus de trois mois**, doivent passer leur période de transition de deux mois dans une initiative locale d'accueil (instruction Fedasil du 20 juillet 2016 « Transition de l'aide matérielle vers l'aide sociale - Mesures pour les résidents des structures d'accueil collectives et accompagnement à la transition»). Cette instruction prévoit que Fedasil peut aussi allouer une place d'accueil individuelle d'un de ses partenaires (ONG), **en fonction de la vulnérabilité du résident**. Depuis 29 août 2016, l'accueil de transition s'applique pour tous les centres d'accueil collectifs. Il y a une **obligation** de quitter le centre d'accueil collectif via deux options: quitter le réseau d'accueil en recevant des chèques de repas pour la valeur d'un mois (de 280 € par adulte et 120 € par enfant) ou accueil dans une initiative locale d'accueil / place d'accueil individuelle géré par des ONG.

Au moment de l'allocation d'une ILA, on tient compte de trois critères impératifs: la langue de l'éducation, les **besoins médicaux** et un contrat de travail existant. Il est possible d'indiquer d'autres besoins et vulnérabilités.

Depuis le 13 octobre 2016 les **demandeurs d'asile avec un degré élevé de protection**, sont, sur une base **volontaire**, alloués à une ILA (instruction Fedasil "Transfert de l'accueil collective vers une Initiative Locale d'Accueil – Allocation des demandeurs d'asile avec un degré élevé de protection"). Cela concerne les résidents avec un taux de protection d'au

moins 90% et qui séjournent dans un centre d'accueil collectif pendant au moins quatre mois et qui ont une procédure d'asile en cours au CGRA (le pourcentage et la durée de séjour minimum peut être changé). Ca concerne actuellement les demandeurs originaires de Libye, de Syrie et du Burundi.

Au moment de l'allocation d'une ILA, on tient compte de trois critères impératifs: la langue de l'éducation, les **besoins médicaux** et un contrat de travail existant. D'autres besoins spécifiques du résident peuvent également être pris en compte.

**Les groupes vulnérables :**

Fedasil préparera une déclaration à l'égard des groupes vulnérables dans le nouveau modèle de soins en 2017.

Points clés:

Possibilité de transférer un résident aux initiatives locales d'accueil / refuges individuels (ONG), en fonction des besoins individuels spécifiques, et ce, à tout stade de la procédure (de l'arrivée à la transition).

**Financement des projets :**

Fedasil avait déjà tenu compte autant que possible des principes de ce modèle d'accueil dans l'octroi des budgets pour le financement de projets nationaux (pour 2016) et européens (pour la période 2016-2017).

Ces projets ont officiellement commencé en janvier 2016 (financement national) et en mai 2016 (pour le financement européen).

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

Il concerne la sélection des projets et l'affectation des fonds qui ont eu lieu au cours de la période couverte par le présent rapport. Les mesures prises dans le contexte de ce financement de projets en 2016 sont:

**Pour le financement national :**

- La mise en contact de volontaires (féminins) comme buddy avec des femmes reconnues vulnérables (*en collaboration avec Nederlandstalige Vrouwenraad*).
- La mise en place d'un accompagnement global et intensif des groupes-cibles vulnérables (entre autres femmes vulnérables) dans le cadre de la transition des reconnus (*en collaboration avec Form'Anim*).
- L'accompagnement des LGBTI vulnérables dans le réseau d'aide existant et une sensibilisation des collaborateurs concernant cette problématique (*en collaboration avec çavaria*).

**Pour le financement européen :**

- L'accompagnement de femmes dans le cadre de la problématique de la mutilation génitale et la sensibilisation des (nouvelles) structures d'accueil à ce sujet (*en collaboration avec GAMS et Intact*).
- **Project Caritas:** le soutien des structures d'accueil pour faciliter le flux sortant des groupes-cibles vulnérables reconnus (parmi lesquels les femmes avec enfants et LGBTIs).

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

Actuellement, les chiffres sont disponibles jusqu'en juin 2016, les résultats finaux seront

disponibles fin janvier 2017.

**Pour le financement national :**

- **Vrouwenraad** : 16 buddy's accompagnant 11 demandeurs d'asile reconnus, parmi lesquels 6 ont trouvé un logement.
- **Form'Anim** : 7 femmes célibataires avec enfants ont été accompagnés dans la recherche d'un appartement.
- **Çavaria** : 5 centres d'accueil ont été identifiés, 14 volontaires se sont annoncés, l'identification des personnes de référence dans les centres est en cours. Les rencontres buddy prennent forme. Un site web est mis en place.

**Pour le financement européen :**

**GAMS :**

- 247 demandeuses d'asile ont été suivies individuellement par GAMS.
- 28 femmes enceintes ont pu faire appel à des sessions de préparation à la naissance.
- 19 adolescentes ont pris part à des ateliers pour jeunes pendant une après-midi.
- 10 enfants ont pris part à des ateliers pour enfants pendant une semaine.
- 20 groupes de parole ont été organisés dans 4 antennes, 200 femmes ont été atteintes.
- 15 sessions de sensibilisation dans les centres ont été organisées pour des femmes victimes de violences liées au genre, 250 femmes ont été atteintes.

**INTACT :**

- 62 dossiers (114 personnes) ouverts pour assistance juridique.
- 39 consultations juridiques individuelles ont eu lieu (sur rendez-vous).
- 23 consultations par mail (avocat, assistant social).

**Project Caritas :**

99 places d'accueil ont été créées, 56 personnes ont été accompagnées pour un trouver un logement.

2. 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.

*Sous quelle **forme** cette politique a-t-elle été traduite ?*

1. Sensibilisation du personnel à la problématique au moyen des formations ou sessions d'information.
2. Analyse de la façon dont les services sociaux, médicaux et psychologiques sont actuellement organisés et s'il s'est suffisamment tenu compte des problématiques en lien avec le sexe de la personne.

***Quand** cette politique a-t-elle été adoptée/menée ?*

L'analyse de la situation 'as is' a été réalisée en 2016.

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

- Analyse des situations dans les centres fermés.

- Recrutement d'une psychologue pour le support dans les centres et les maisons FITT.

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

(1) Analyse des situations aux centres

- L'enquête au sein de personnel a été faite, les résultats ont été analysés. La situation 'as is' a été décrite.
- Des sessions d'informations et des workshops seront organisées en 2017.

(2) Une psychologue supplémentaire pour le support dans les centres et les maisons FITT a été recrutée.

Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?

Si oui, le(s)quel(s) ?

/

## 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 éventuels **résultats obtenus** ?*

Ces mesures ont été prises aussi par Fedasil:

- **Traitement de la problématique des mariages avec des mineurs au niveau de la procédure d'asile et d'accueil** (la rédaction d'un rapport en matière de mariage d'enfants afin de développer une stratégie).

- **Etude sur les vulnérabilités (l'identification et l'accompagnement des personnes vulnérables) :**

L'objectif de cette étude est d'établir une image détaillée des pratiques sur le terrain autour de l'identification des vulnérabilités et besoins spécifiques et dans quelle mesure les besoins spécifiques des personnes vulnérables sont pris en compte de manière générale dans le réseau d'accueil. C'est pourquoi la méthodologie de cette étude utilise principalement des informations recueillies sur le terrain, à savoir auprès des collaborateurs dans les structures d'accueil du réseau d'accueil, les organisations externes – partenaires ou non de l'Agence – spécialisées dans le logement ou l'accompagnement de personnes vulnérables, et dans la mesure du possible, également auprès des résidents concernés du réseau d'accueil. Le groupe de « personnes vulnérables » comprend: les femmes enceintes, les mamans isolées ayant des enfants mineurs, les personnes qui ont été violées ou ont été exposées à d'autres formes graves de violence psychologique, physique ou sexuelle comme par exemple les victimes de mutilations génitales féminines.

L'étude est menée en deux phases lesquelles comprennent chacune différentes activités, dont quatre ont jusqu'à présent été réalisées : **une étude de la littérature, une analyse juridique, des observations et des entretiens exploratoires ainsi qu'un sondage via une enquête**. Ces quatre activités de la première phase forment la base pour le rapport de synthèse (décembre 2016).

Pour la **deuxième phase** de l'étude en 2017, deux activités sont planifiées, à savoir des

**interviews et un inventaire des pratiques européennes.** L'objectif avec les interviews est de laisser s'exprimer trois différents acteurs. Premièrement, Fedasil se focalisera sur les collaborateurs des structures d'accueil (travailleurs sociaux/accompagnateurs sociaux et personnel de santé), les résidents des structures d'accueil (tentative d'évaluer de quelle manière ils apprécient l'attention accordée au sein de l'accueil à leurs besoins spécifiques) et les collaborateurs des organisations externes, partenaires ou non de l'Agence, qui sont spécialisées dans le logement ou l'accompagnement des personnes vulnérables (de par leur grande expérience dans le soutien envers un ou plusieurs profil(s) vulnérable(s), les spécialistes interrogés compléteront, infirmeront ou confirmeront les affirmations des collaborateurs des structures d'accueil qui ont été recueillies). L'étude ne se limite pas qu'aux pratiques belges. Une activité partielle de l'étude consistera en effet en un inventaire des pratiques de différents pays européens. Cet inventaire aura lieu en introduisant une demande auprès du point de contact belge du Réseau Européen des Migrations (EMN). Au moyen d'une « requête ad hoc », plusieurs Etats membres de l'UE (et de la Norvège) seront interrogés sur la manière dont, dans le contexte de l'accueil, ils identifient les personnes vulnérables qui font une demande de protection internationale, ainsi que sur la manière dont les besoins spécifiques des résidents vulnérables sont pris en compte. Les bonnes pratiques européennes recueillies de cette manière formeront une contribution importante lors de la formulation des recommandations adaptées au contexte belge.

### Résultats phase 1 :

La première phase de l'étude a constaté que, sur le terrain, il existe encore un certain nombre de besoins relatifs à l'identification et à la prise en charge des personnes vulnérables ayant des besoins d'accueil spécifiques :

- ✓ Le concept de vulnérabilité dans l'accueil est abordé d'une manière trop étroite. Il faudrait plutôt prendre en compte des « **facteurs de vulnérabilité** ».
- ✓ Compte tenu de la complexité des vulnérabilités et des besoins spécifiques, une approche plus intensive, individuelle et multidisciplinaire est nécessaire. **Un suivi multidisciplinaire** comprend également une collaboration avec des services spécialisés externes (ou si nécessaire une orientation vers ces services).
- ✓ **Les partenariats avec les partenaires et services extérieurs** devraient par ailleurs être d'avantage développés, en particulier pour fournir la prise en charge nécessaire des personnes vulnérables ayant des besoins spécifiques.
- ✓ Les collaborateurs de l'accueil indiquent eux-mêmes être insuffisamment ou pas formés pour faire face aux vulnérabilités et besoins spécifiques. Il y a donc **un besoin de formations plus spécifiques** pour les collaborateurs de l'accueil. A ceci s'ajoute le besoin d'une plus grande sensibilisation à la fois des collaborateurs de l'accueil et des acteurs externes avec lesquels les centres travaillent dans le cadre des soins pour les personnes vulnérables ayant des besoins spécifiques.
- ✓ Une autre constatation est que **les outils d'identification** utilisés (tels que les EMD et les PAI) ne sont pas appliqués de manière harmonisée sur le terrain. En outre, l'utilisation de ces outils est fortement influencée par le contexte d'accueil.
- ✓ Nous avons également identifié la nécessité de plus **de moyens de communication adéquats** (par exemple, pour la communication avec des personnes sourdes ou aveugles).
- ✓ En termes de communication, **le manque d'interprètes (spécialisés)** est aussi un grand problème dans l'accueil.
- ✓ Un autre problème identifié dans l'identification et la prise en charge des personnes vulnérables ayant des besoins particuliers, est **le transfert et l'échange d'informations** entre les structures d'accueil. Dans certains cas ceci ne se passe pas encore d'une façon optimale.
- ✓ La disponibilité de **plus de temps et un cadre du personnel plus adapté** ainsi que **la clarification des rôles et responsabilités** des différents acteurs impliqués dans l'identification et la prise en charge des personnes vulnérables sont également des besoins importants qui ont été identifiés sur le terrain.

- ✓ L'étude a également montré que **la façon dont l'accueil est organisé** peut affecter la vulnérabilité des personnes, tels que la localisation d'une structure d'accueil (par exemple au sein de petits villages isolés), la taille des structures d'accueil (par exemple, le manque de vie privée ou le manque de chambres individuelles) et les équipements de la structure d'accueil (par exemple, l'absence de sanitaires adaptés). Il y a donc un besoin de structures d'accueils plus adaptées.

#### ➤ **Les normes de qualité**

Le Service Qualité a développé des normes de qualité pour l'accueil. Ces normes comprennent également un certain nombre de normes de qualité spécifique au genre. Sur base de ces normes, des tests d'audits ont été effectués dans quelques structures d'accueil. Cependant, les normes de qualité n'ont pas encore été communiquées officiellement. Ci-dessous la description de deux exemples de normes de genre spécifiques :

- La structure d'accueil pourvoit aux frais ou organise le déplacement du bénéficiaire (sauf si à pied) dans le cadre de la procédure d'asile, pour raisons médicales ou psychosociales et pour l'école (aussi pour le parent qui amène l'enfant à l'école). Le bénéficiaire peut obtenir ces rendez-vous dans des délais et avec une durée de voyage raisonnable. Ceci comprend **les déplacements vers les organisations fournissant accompagnement / soutien psychosociale pour les bénéficiaires ayant des besoins spéciaux** (en raison de leur orientation sexuelle, les mutilations génitales, etc.). Une durée de voyage raisonnable n'est pas déterminée avec précision vu que chaque bénéficiaire est un cas particulier (exemple : une personne isolée en bonne santé, une mère enceinte avec de petits enfants ...).
- La structure d'accueil offre des moyens d'accueil pour les enfants des parents isolés qui suivent une formation ou cours de langues.

En 2016, les premières démarches ont été donnés au projet de **normes pour les personnes ayant des besoins spéciaux**. Ce sont des normes spécifiques pour des besoins particuliers à ajouter aux normes autour de l'infrastructure, des meubles, de la sécurité, de l'accompagnement social, juridique et psychologique pour certains groupes ayant des besoins spéciaux (tels que les personnes handicapées physiques et mentales, les gravement malades, les femmes enceintes, ...).

#### **\* Cahier des charges :**

Pour la création de places d'accueil supplémentaires un cahier des charges a été élaboré par le Service Qualité de Fedasil de service (fin août 2015).

Le cahier des charges a été basé sur les normes de qualité. Les normes du cahier des charges sont exécutoires.

Le cahier des charges des **centres d'accueil** prévoit entre autres que les fonctions suivantes doivent être suffisamment disponibles pour les bénéficiaires :

- espace télévision: au moins 2 heures par jour / bénéficiaire, **espace séparé ou d'autres heures d'ouverture pour femmes et enfants** (aucune norme de qualité pour les espaces communs).
- 100% des chambres pour les hommes et les femmes célibataires sont séparées.
- 100% des chambres peuvent être fermées de l'intérieur et de l'extérieur par les bénéficiaires qui y résident.
- 100% des espaces douches séparées pour les hommes et les femmes (sauf pour les douches à la disposition d'une seule famille).
- 100% des lavabos séparés pour les hommes et les femmes (à l'exception des lavabos qui sont à la disposition d'une seule famille).
- 100% des toilettes séparées pour hommes et femmes (à l'exception des toilettes qui sont à la disposition d'une seule famille).
- 1 poubelle avec couvercle / toilette utilisée par les femmes.

Il est mentionné dans le cahier des charges pour **habitations communes** (plusieurs personnes isolées ou des familles par logement) que :



- L'usage privé de l'habitation doit être garantie par des portes extérieures ayant des bonnes serrures.
- Les femmes et hommes isolés sont pris en charge dans des résidences séparées.
- 100% des chambres peuvent être fermées.
- 100% des douches individuelles ou espaces douches.
- Chaque fenêtre est équipée d'un dispositif d'occultation qui est suffisante.
- Poubelle avec couvercle / toilette utilisée par les femmes.

**\* Autonomisation des femmes dans l'accueil**

- Le Conseil des Femmes néerlandophones (NVR) a organisé une journée d'étude et de rencontre concernant le genre, l'asile et l'autonomisation (17/11/2015).
- Lancement du site: <http://www.femmesrencontresfemmes.net/>  
Le projet du Conseil des Femmes « Femmes rencontrent Femmes » veut fournir des connaissances appropriées, des conseils et solutions lors de l'organisation du travail des femmes dans le centre d'accueil, en particulier dans le domaine du bien-être, de la participation, de l'autonomie, de la sécurité et de l'indépendance. Nous investissons dans le pouvoir et la communication mutuelle entre femmes. Nous faisons cela par biais des collaborateurs des centres d'accueil, soutien des organisations des femmes et des bénévoles, conseil et collaboration avec ceux-ci. Ainsi, ces partenaires peuvent faire le meilleur travail possible pour les femmes dans les centres d'accueil.

**\* La sensibilisation aux mutilations génitales féminines et la santé sexuelle**

- La diffusion des informations et de sessions de formation organisées par le GAMS et INTACT.
- La participation à un groupe de travail de Sensoa, "zanzu.be" + diffusion de l'information de ce nouveau website intéressant ([www.zanzu.be](http://www.zanzu.be)) à l'intérieur du réseau d'accueil.

**\* Accueil des femmes très vulnérables**

- Convention spécifique avec le Ciré pour l'accueil des femmes très vulnérables dans des abris adaptés (20 places en OC Louvranges gérées par le Ciré).

**\* La dimension de genre dans les fiches pays**

- Les informations spécifiques relatives à certains pays d'origine destinées aux collaborateurs sur le terrain qui s'occupent de l'accueil contiennent depuis 2015 un volet d'informations liées au genre. La plus récente de ces fiches pays concerne la Somalie. Les fiches pays utilisées pour les programmes d'aide au retour et de réinsertion comprennent des informations liées au genre.

**\* Adaptation de la collecte de données**

- Les fiches de données qui sont régulièrement collectées dans l'ensemble du réseau de réception pour produire des statistiques ont été adaptées durant la période écoulée pour permettre d'obtenir des statistiques diversifiées ventilées par sexe.
- A partir d'avril 2016 les fiches de signalisation des incidents dans les centres mentionnent aussi la catégorie de la «violence sexuelle». A ce moment, Fedasil évalue si une catégorie de «violence de genre» peut être rajouté aux fiches.

**\* Accueil d'urgence**

Un effort supplémentaire a été fait dans la crise actuelle pour tout de même fournir un niveau minimum de sécurité pour les femmes dans les structures d'accueil d'urgence, y compris la fonction de fermeture des chambres, l'accès proche et bien éclairé aux services sanitaires. Des exigences dans ce sens ont été prises dans le cahier des charges (voir ci-dessus), mais aussi dans les directives de la Défense pour la gestion des structures d'accueil d'urgence.

**\* Formation Reconnaître et accompagner les victimes de violence sexuelle et les**

### **victimes de violence basée sur le genre**

Fin 2016 Fedasil, en collaboration avec le Centre International pour la Santé Reproductive (associé à l'Université de Gand) a organisé une formation (avec 2 modules) pour les infirmières, les médecins, les tuteurs et les membres de l'équipe psychosociale (psychologues, infirmières sociales, travailleurs sociaux) qui travaillent dans ou sont attaché au réseau de d'accueil (deux sessions en néerlandais et deux en français - il y a encore deux sessions prévues en février 2017).

#### **Objectifs module 1: (re)connaître la violence sexuelle et basée sur le genre**

Les participants ont acquis des connaissances en:

- o les différents points de vue à regarder la violence;
- o violence domestique et sexuelle et quelles sont les conséquences possibles;
- o les vulnérabilités spécifiques des demandeurs d'asile;
- o les signes et les symptômes de la violence domestique et sexuelle en général et chez les demandeurs d'asile en particulier;
- o la meilleure façon de répondre à la question de révéler et de divulguer la non-violence;
- o l'accompagnement holistique des victimes;
- o l'orientation vers des services spécialisés.

#### **Objectifs module 2 : savoir parler de la violence sexuelle et basée sur le genre**

Les participants ont acquis des connaissances en:

- o les do's et don'ts dans la communication interculturelle sur la sexualité et les relations
- o les formes appropriées de la communication verbale et non verbale sur la violence sexuelle
- o discuter de la violence sexuelle en utilisant leurs propres cas anonymisés et feedback
- o savoir où ils peuvent trouver des documents d'appui.

Jusqu'à la fin de 2016, 170 personnes ont été formées.

#### **\* Formation sur la traite des êtres humains**

Fin Novembre 2016, Fedasil a organisé la formation sur la traite des êtres humaines en coopération avec l'Office des Etrangers (Cellule MINTEH), Cellule de coordination pour la lutte contre le trafic et la traite des êtres humaines, les centres spécialisés pour les victimes de la traite (Pag-Asa, Surya, Payoke) et les facilités d'accueil protégées pour les mineurs (espéranto et Minor Ndako).

La partie théorique de la formation a comme objectif la sensibilisation du personnel de Fedasil et ses partenaires et l'amélioration du système de détection et de protection des victimes de la traite dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile. La formation permet au personnel de terrain également d'acquérir des outils pour améliorer la détection et l'orientation des victimes de la traite.

La formation est principalement destinée aux travailleurs sociaux qui fournissent le soutien social des résidents (adultes et mineurs non-accompagnés) au sein du réseau Fedasil et les travailleurs sociaux qui agissent comme le SPOC de la traite au sein de leur centre d'accueil.

Un total de 115 personnes ont été formées.

Une deuxième session de formation sera organisée par région dans la première moitié de 2017 et se concentrera davantage sur la mise en réseau à partir des expériences dans le domaine.

**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 dirigeant responsable :

Madame Françoise Audag-Dechamps, Présidente du Comité de Direction (a.i.)

Ministre de tutelle :

Monsieur Charles Michel, Premier ministre

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>instruments de planification stratégique</b> 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.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	NON	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 « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	OUI	Test appliqué à travers l'AIR.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	OUI	Chaque année lors de l'élaboration du projet du budget général des dépenses.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	OUI	Des dispositions spécifiques sont intégrées dans les marchés publics qui peuvent présenter une dimension de genre, notamment en matière de communication.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	NON	Une attention particulière est cependant accordée aux questions de genre lors de l'examen des dossiers.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	OUI	Le SPF Chancellerie du Premier Ministre dispose d'un plan d'action <i>gender mainstreaming</i> 2015-2019. Celui-ci a été approuvé le 5 janvier 2015 par le comité de direction.
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	OUI	Des formations de sensibilisation ont été organisées pour le management et le middle management (niveaux A3 et supérieurs), ainsi que pour les collaborateurs de la Direction générale Communication externe.

## SPF Personnel et Organisation

Fonctionnaire dirigeant responsable :

Monsieur Alfons Boon, Président du Comité de Direction (a.i.)

Ministre de tutelle :

Monsieur Steven Vandeput, Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordinateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	/	/
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	/	/
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	/	/
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	/	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	/	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	/	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsides</b> .	/	/
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	/	/
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	/	/
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	/	/

## SPF Budget et Contrôle de la Gestion

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Alfons Boon, Président du Comité de Direction
Ministre de tutelle : Madame Sophie Wilmès, Ministre du Budget, chargée de la Loterie nationale

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Non	A réaliser ; sera repris dans le cadre de la réorganisation des départements horizontaux.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration est entré en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 et prendra fin le 28 février 2017 lors de la création du nouveau SPF Soutien et Appui. Les valeurs confiance, respect et tolérance occupent une place prépondérante dans le contrat actuel. Cette attitude professionnelle est encore renforcée par l'importance que nous attachons à l'égalité et l'objectivité dans nos relations internes et externes.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Non	Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion ne collecte pas de statistiques relatives à des personnes dans son domaine politique.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	Le SPF B&CG analyse les dossiers soumis au Conseil des Ministres et vérifie le respect des dispositions légales ou réglementaires qui doivent être respectées, dans le cadre du processus de contrôle administratif et budgétaire.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Comme chaque année, le SPF B&CG a veillé à l'insertion des directives en matière de <i>gender budgeting</i> de l'Institut dans la circulaire relative à l'élaboration du budget de l'Etat fédéral. Le SPF B&CG n'a par ailleurs, peu ou pas d'impact dans son propre budget sur la politique de genre (nous en avons en rédigeant les instructions budgétaires) et donc il n'y a pratiquement rien à mentionner. La catégorisation a donc été faite mais sans le commentaire.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	Non, car le SPF n'a pas de marchés publics reprenant cette dimension.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	Pas d'application vu que le SPF n'octroie pas de subsidés.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	Vu la taille de l'organisation, il a été décidé de ne pas opter pour cette structure.
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	Aucun plan spécifique n'a été élaboré.

Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	A ce jour aucune action spécifique de sensibilisation en matière de <i>gender mainstreaming</i> n'a été organisée pour le personnel de l'organisation. Différents membres du personnel du SPF B&CG ont suivi une formation ou un séminaire axé sur le <i>gender mainstreaming</i> et/ou le <i>gender budgetting</i> par le passé.
---	-----	---

## SPF Technologie de l'Information et de la Communication

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Jan Deprest, Président du Comité de Direction
Ministre de tutelle : Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	Depuis la nouvelle loi.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Non	Pas d'application.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Non	Pas d'application. Fedict ne produit, collecte ou commande pas de statistiques.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	Pas d'application.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Dans la fiche budgétaire, la question de savoir si l'achat présente une dimension de genre a été rajoutée.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Oui	Ajout d'une clause concernant le genre.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsides</b> .	Non	Pas d'application.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	Il n'y a que la coordinatrice <i>gender mainstreaming</i> .
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	Pas d'application.
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	La coordinatrice a la formation organisée par l'IEFH.



## SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement

Fonctionnaire dirigeant responsable :

Monsieur Dirk Achten, Président du Comité de Direction

Ministres de tutelle :

Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, chargé de Beliris et des Institutions culturelles fédérales

Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste

Monsieur Pieter De Crem, Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, adjoint au ministre chargé du Commerce extérieur

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordinatrice gender mainstreaming</b> dans la description de fonction.	Oui	La fonction et les tâches de la coordinatrice <i>gender mainstreaming</i> sont repris 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 <b>instruments de planification stratégique</b> 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».
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Toutes les statistiques produites, recueillies ou commandées sont ventilées par sexe. Toutes les databases du département peuvent être ventilé par sexe.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	Le soutien à la réalisation de l'AIR, y compris le test genre, n'est pas réglé clairement au sein du SPF. La clarification ou la remédiation éventuelle de cette situation fait donc partie du plan d'action interne <i>gender mainstreaming</i> 2017-2019.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	La circulaire est appliquée.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	Ceci n'a pas encore été étudié de manière structurée.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	Les gestionnaires de dossiers qui sont responsables des divers subsidés accordés par le SPFAE sont dispersés dans différentes directions. Il existe également une multitude de types de subsidés. Il n'a donc pas encore été possible d'étudier ceci d'une manière structurée pour l'ensemble du département. L'intégration de la dimension de genre dans les subsidés fait partie du plan d'action interne <i>gender mainstreaming</i> 2017-2019.

Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	La task Force <i>gender mainstreaming</i> 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 <i>gender mainstreaming</i> et d'autres points d'attention ad hoc.
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	<p>Le premier plan d'action interne <i>gender mainstreaming</i> a combiné des actions générales (loi de 2007) et des actions spécifiques aux dossiers et responsabilités quotidiens de chaque direction.</p> <p>Les actions spécifiques ont été presque toutes entièrement réalisées (35/43). Le taux de mise en œuvre des actions générales a été remarquablement faible (13/34).</p> <p>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.</p> <p>Il faut également souligner que la mise en œuvre d'actions spécifiques prend déjà beaucoup de temps aux 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>Ceci sera un point d'attention dans le nouveau plan d'action interne <i>gender mainstreaming</i>, qui se déroulera de 2017 à 2019.</p>
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	<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"> <li>- 18/12/2014 - Session d'information GM chefs de service DGC (2h) : Théorie, loi GM 2007, plan d'action interne GM (12 personnes)</li> <li>- 02/03/2015 - Session d'information genre dans la communication (2h) : Intégration de la dimension de genre dans la communication (15 personnes)</li> <li>- 11/06/2015 - Session d'information GM DGE (30 min) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre dans dossiers (25 personnes)</li> <li>- 14/01/2016 - Session d'information GM chefs de service DGM (2h) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre dans dossiers (12 personnes)</li> <li>- 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 +</li> </ul>

		2h) : Théorie, loi GM 2007, intégration dimension de genre en poste (40 personnes).
--	--	---

## SPF Intérieur

Fonctionnaire dirigeante responsable :

Madame Isabelle Mazzara, Présidente du Comité de Direction

Ministre de tutelle :

Monsieur Jan Jambon, Vice-Premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des bâtiments

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	En mars 2013.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Intégré dans le contrat d'administration 2016-2018.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Non	/
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	/
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2015. Membres : Sonia Van Laere (Cabinet) Christel Mahieu (Service de coordination de la présidente) Sophie Simal (Responsable diversité) Ophelie Boffa (Sécurité civile) Jacques Ickx (Sécurité civile) Pierre Thomas (DGSP) Christiane Olbrechts (Police fédérale).
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	4 actions au sein de l'administration : - Prévention et lutte contre la radicalisation - Base de données sécurité civile - Communication engagements pompiers - Base de données police fédérale.
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	Pas en 2016.

## SPF Finances

Fonctionnaire dirigeant-e responsable :

Hans D'Hondt, Président du Comité de Direction

Ministre de tutelle :

Monsieur Johan Van Overtveldt, Ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Ja	Le <i>gender mainstreaming</i> est mentionné dans le contrat d'administration 2016-2018.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Non	La production de statistiques est prise en compte dans les travaux de la taskforce <i>gender mainstreaming</i> et devrait être réalisée lors de la législature en cours.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	Sans objet.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Un groupe de coordination a été créé fin 2016. Membres : Jean-Luc Point, Vicky Van Roy, Myriam Bonnaerens, Margaux Devahive et Marc Decock.
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	Les services en question étaient requis pour mettre leur expertise à la disposition de la Taskforce.
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	/

## SPF Mobilité et Transports

Fonctionnaire dirigeant responsable :

Monsieur Eugeen Van Craeyvelt, Président du Comité de Direction (a.i.)

Ministre 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 <b>coordinateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	La mention du <i>gender mainstreaming</i> est reprise dans les articles 32 et 33 du contrat d'administration. Le contrat couvre la période 2016-2018.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées. Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Proposition d'intégration de la dimension de genre lors des négociations des contrats de gestion entre l'Etat, la SNCB et Infrabel. Enquête domicile-travail : proposition par le SPF aux partenaires sociaux de rendre la donnée sexe obligatoire dans la prochaine enquête domicile-travail.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (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 d'égalité des hommes et des femmes pour une aide supplémentaire.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Le <i>gender budgeting</i> 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 <b>marchés publics</b> .	Oui	Un mail d'information concernant cette obligation légale a été diffusé au SPF Mobilité et Transports en août 2016. D'autres actions (tels que modifier les cahiers spéciaux des charges) sont en cours.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Oui	Un mail d'information concernant cette obligation légale a été diffusé au SPF Mobilité et Transports en août 2016. D'autres actions (tels que, entre autres, informer le Cabinet, modifier l'arrêté royal, ajouter une mention similaire dans la lettre au bénéficiaire) sont en cours.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2010, le <i>gender mainstreaming</i> fait partie intégrante de la cellule de développement durable du SPF Mobilité et Transports. Cette cellule se réunit 1X/3 mois et le <i>gender mainstreaming</i> y est abordé par la coordinatrice <i>gender mainstreaming</i> .

Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	Premier plan présenté au Comité de Direction en octobre 2008. Exemples de mesures du Plan mises en place (non exhaustif) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration d'une stratégie visant à promouvoir l'égalité dans l'ensemble des politiques de mobilité et de transport.</li> <li>- Les membres du personnel chargés de la préparation et de l'évaluation de la politique sont sensibilisés et formés au <i>gender mainstreaming</i>.</li> <li>- 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.</li> </ul>
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Outre les nombreuses informations relayées par la coordinatrice lors des réunions de la Cellule de Développement Durable, une session d'information sur le <i>gender mainstreaming</i> destinée au personnel est prévue en 2017 en collaboration avec l'IEFH.

## SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Fonctionnaire dirigeant responsable :  
Pierre-Paul Maeter, Président du Comité de Direction

Ministre de tutelle :  
Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

Action	Oui/Non	Situation actuelle
Mention des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	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 coordonnateur <i>gender mainstreaming</i> a été désigné.
Intégration de la dimension du genre dans le contrat d'administration et autres <b>instruments pour une planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Mention du <i>gender mainstreaming</i> et des actions relatives à l'égalité du genre dans le contrat d'administration 2016-2018 : - 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).
Ventilation par sexe des <b>statistiques</b> produites, recueillies ou commandées. Elaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	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) <a href="http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166">http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166</a> . 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 la diversité (entre autres le rapport sur l'écart salarial) <a href="http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=163">http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=163</a> 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. Un



		état des lieux du suivi des propositions d'amélioration a été demandé en 2016.
Soutien à la réalisation du « <b>test 'gender' »</b> (thème 3 de l'AIR).	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015 : Reprise du 'test gender' dans formation gender mainstreaming (formation AIR pour juristes 1er semestre 2014) ;</li> <li>- Manuel AIR disponible sur la plate forme de documentation 'site gender' ;</li> <li>- Discussion 'test gender' au réseau interne <i>gender mainstreaming</i>.</li> </ul>
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	<p>Seul les allocations de base avec code catégorie 2 et 3 relèvent du <i>gender budgeting</i>. Nous avons une allocation de base de catégorie 2, qui concerne une dotation pour l'IEFH. Pour la catégorie 2, une note de genre doit être établie et jointe à la demande du budget initial. Une note genre a été rédigée pour le budget initial 2014.</p> <p>Pour la catégorie 3 une justification de l'impact du genre doit être jointe à la justification du budget. Cette justification est toujours intégrée dans la justification générale.</p>
Intégration de la dimension du genre dans les <b>marchés publics</b> .	Oui	<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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clause dans les critères d'exclusion.</li> <li>- Clause dans la partie relative à l'exécution du marché.</li> </ul> <p>Pour les études demandées par la DG Humanisation du travail, il est demandé dans la description des services à prester de tenir compte dans la mesure du possible, de la dimension du genre. C'est un des critères sur lesquels l'offre est évaluée.</p>
Intégration de la dimension du genre dans les <b>subsidés</b> .	Oui	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 BCG.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	<p>Il existe depuis 2013 un réseau interne <i>gender mainstreaming</i> au SPF ETCS, avec des 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 genre. 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.</p> <p>Jusqu'à présent, le réseau s'est réuni en moyenne 2x par an.</p> <p>Un mission statement a été rédigé 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.</p> <p>Désignation d'un back-up coordinateur <i>gender</i></p>

		<i>mainstreaming</i> . Développement d'une plate forme de documents et de travail commune interne, spécifique pour le <i>gender mainstreaming</i> . Cette plate forme est accessible à tous les membres du personnel.
Elaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	Un plan d'action annuel et une note d'évaluation sont rédigés annuellement. Les deux documents sont soumis à l'approbation du Comité de Direction.
Organisation d'actions de sensibilisation/formations <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Participation/Organisation formations/journées d'étude/séances d'information <i>gender mainstreaming</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015 : Suivre formation <i>gender mainstreaming</i> pour coordinateurs ;</li> <li>- 2015 : Organisation d'une 2e formation de base <i>gender mainstreaming</i> pour les membres du réseau GM, les nouveaux membres du personnel, les stagiaires statutaires, les correspondants P&amp;O (43 participants) ;</li> <li>- 2015-2016 : Présentations du GM par la coordinatrice dans différents réseaux, services du SPF ;</li> <li>- 2015-2016 : Présentations et ateliers pour le réseau gender: manuel subventions, task force écart salarial, plan de communication interne <i>gender mainstreaming</i>,... ;</li> <li>- 2015 : Participation à des ateliers 'Devenir manager quand on est une femme. Quelles différences entre entreprises sociales et entreprises classiques ?' ;</li> <li>- 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.</li> </ul> Participation à différents projets/ groupes de travail/réseaux externes sur le genre, e.a.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015 : Participation à une projet européen CARVE : Companies against Gender Violence ;</li> <li>- Participation au groupe de coordination GM interdépartemental de l'IEFH ;</li> <li>- Participation à la Task force écart salarial</li> <li>- Participation au groupe de travail fédéral 'gender'.</li> </ul> Organisation d'actions de sensibilisation sur le genre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stand d'information à l'occasion d'un événement interne au SPF ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Organisation d'un colloque sur la loi relative à l'écart salarial (2015) : +/-150 inscriptions ;</li> <li>- Articles sur le blog interne concernant des</li> </ul>

		thèmes liés au genre.
--	--	-----------------------

## SPF Sécurité sociale

Fonctionnaire dirigeant responsable :

Monsieur Frank Van Massenhove, Directeur du Comité de Direction

Ministres de tutelle :

Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur  
Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique

Monsieur Daniel Bacquelaine, Ministre des Pensions

Monsieur Willy Borsus, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale

Monsieur Steven Vandeput, Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique

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

Madame Elke Sleurs, 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

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	Cycle d'évaluation 2015
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le SPF Sécurité sociale est fermement décidé à intégrer la dimension de genre dans toutes les activités que le SPF devra mettre en œuvre. Pour ce faire, l'administration fera confiance à la structure de coordination interne établie dans le cadre de l'arrêté royal du 26 janvier 2010. Plus spécifiquement, le SPF Sécurité sociale s'engage à promouvoir l'égalité des sexes dans l'ensemble des activités et des projets que le SPF a repris dans son contrat d'administration.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Depuis 2013, l'équipe du Service Données stratégiques de la DG Politique sociale 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 « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Oui	Pour tous les dossiers qui le requièrent, le test est réalisé.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Ceci est l'évaluation des budgets existants sous la perspective du genre à tous les niveaux du processus budgétaire. Le SPF Sécurité sociale analyse depuis le budget 2011 chaque allocation de base dans sa dimension de genre. Pour les budgets ayant une dimension de genre, des explications complémentaires ont été ajoutées dans la justification budgétaire (document parlementaire).
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	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 <b>subsidés</b> .	Oui	Les premières démarches en la matière sont entreprises depuis 2013. L'administration examine comment aborder cet aspect de façon plus structurelle.
Création d'une structure de coordination gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	Une structure de coordination interne a été créée au sein du SPF Sécurité sociale. Cette structure se compose de la coordinatrice genre et de ses suppléants. Une concertation a lieu afin de préparer, d'évaluer et de mettre en œuvre les actions prévues par le GIC.
Élaboration d'un plan d'action gender mainstreaming pour l'administration.	Non	Il n'y a pas de plan d'action spécifique pour notre SPF.
Organisation d'actions de sensibilisation/formation gender mainstreaming au sein de l'administration.	Oui	L'intranet du SPF contient un texte concernant le gender mainstreaming, le GIC et les coordinatrices gender mainstreaming

## SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Tom Auwers, Président du Comité de Direction
Ministres de tutelle : Madame Maggie De Block, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique Monsieur Willy Borsus, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable 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

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	/	/
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	/	/
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	/	/
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	/	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	/	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	/	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsides</b> .	/	/
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	/	/
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	/	/
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	/	/

## SPF Justice

Fonctionnaire dirigeant responsable :  
Monsieur Jean-Paul Janssens, Président du Comité de Direction

Ministre de tutelle :  
Monsieur Koen Geens, Ministre de la Justice

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	Depuis mai 2013.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Il est fait mention du <i>gender mainstreaming</i> 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 <i>gender mainstreaming</i> ' 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 <i>gender mainstreaming</i> . Le SPF tiendra compte de la situation différente des femmes et des hommes (intégration de la dimension de genre ou <i>gender mainstreaming</i> ) 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.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> 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 « <b>test gender</b> » (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 <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>gender budgeting</b> .	Non	Une formation avait été prévue en février 2015, en collaboration avec l'IEFH. Celle-ci n'a pu avoir lieu en raison d'agendas trop chargés à cette période. Aucun soutien de la coordinatrice <i>gender mainstreaming</i> n'a été spécifiquement demandé dans le cadre de l'application du <i>gender budgeting</i> .

Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Oui	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.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Oui	Les principes de <i>gender mainstreaming</i> sont appliqués également dans les dossiers de subsidés.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	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.
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	Un plan d'action a été établi en 2014 et en 2015. Contenu : La majorité des actions prévues étaient des actions de sensibilisation ou de communication. Actions menées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation des principes généraux en comité de direction ;</li> <li>- formation de base à destination des collaborateurs de services plus particulièrement concernés par le GM ;</li> <li>- création d'une rubrique GM sur l'intranet ;</li> <li>- publication d'un article sur le GM dans la revue interne de l'ordre Judiciaire ;</li> <li>- instauration d'un réseau de POC.</li> </ul>
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	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 <i>gender mainstreaming</i> et une application pratique par des exercices sur des thèmes traités au SPF Justice. Durée : deux sessions (1 FR et 1 NL) d'une journée Nombre de personnes sensibilisées (h-f) : 15 collaborateurs FR et 7 collaborateurs NL, dont 17 femmes et 5 hommes.



## SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

Fonctionnaire dirigeant responsable : Monsieur Jean-Marc Delporte, Président du Comité de Direction
Ministres de tutelle : Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste Monsieur Willy Borsus, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale Madame Marie Christine Marghem, Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable 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

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	A partir de la description de fonction 2016 pour la coordinatrice et à partir de la description de fonction 2015 pour son suppléant.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration du SPF Economie a été signé le 19 janvier 2016. Mention exacte : « Intégrer la dimension de genre dans toutes ses activités », « Exécuter le plan fédéral <i>gender mainstreaming</i> 2015-2019 » (voir l'article 31 du contrat d'administration du SPF Economie). Période couverte par le plan : Trois années calendrier (voir l'article 2 du contrat d'administration).
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	Pour la ventilation par sexe des statistiques : essentiellement, le suivi de l'engagement du Ministre Peeters quant à la production de statistiques (sensibiliser les collaborateurs afin qu'ils intègrent la dimension de genre dans les publications écrites, accorder une attention à la personne de référence...).
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	/
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Décision du Comité de Direction du 30 septembre 2014 de créer un groupe de travail en approche intégrée de genre interne au SPF Membres : Chaque entité du SPF a eu à désigner un collaborateur de référence. Il y a des réunions plénières ou en bilatérales.
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	/

Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender</i> <i>mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Le 9 décembre 2014 Contenu : Les membres du groupe de travail <i>gender mainstreaming</i> interne au SPF Economie ont bénéficié d'une formation à l'égalité hommes-femmes financée par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Durée : 1 jour. Nombre de personnes sensibilisées : +/- 15.
---	-----	--

## Ministère de la Défense

Fonctionnaire dirigeant responsable :  
Général Marc Comperol, Chef Defense

Ministre de tutelle :  
Monsieur Steven Vandeput, Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <i>Human Resources Management/Bureau Policy</i> mais dans le futur cette fonction peut éventuellement être occupée par un membre du personnel d'un département d'état-major ou direction générale.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> 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 ».
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu).	Non	La Défense ne produit, collecte ou commande dans son domaine politique aucune statistique concernant des personnes.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	Pour l'auto régularisation, pas de RIA. 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 <i>Defence Operation Order</i> (CHODOPORD) qui contient plus de questions que le test genre du RIA.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	La Direction Générale Budget & Finances (DG BF/BFB) est responsable de l'application du <i>gender mainstreaming</i> dans le processus budgétaire : le <i>gender budgeting</i> . 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 <b>marchés publics</b> .	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 <b>subsides</b> .	Non	Pas d'application à la Défense.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	Le groupe de travail <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Oui	Intégration 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 <i>National Women, Peace &amp; Security</i> (WPS) 2017-2021. L'exécution de ces lignes d'actions reprises dans ce plan sont des actions <i>gender mainstreaming</i> qui ont une implication pour l'administration.
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> 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. Formation d'un jour, financée par l'IEFH. Participation de 8 femmes et 16 hommes. - <b>25 novembre 2014</b> – Formation néerlandophone <i>gender mainstreaming</i> pour les membres du Groupe de Pilotage Diversité. - <b>26 novembre 2014</b> – Formation francophone <i>gender mainstreaming</i> pour les membres du Groupe de Pilotage Diversité.

## SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale

Fonctionnaire dirigeant-e responsable :  
Julien Van Geertsom, Président du Comité de Direction

Ministres de tutelle :  
Monsieur Willy Borsus, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale  
Madame Elke Sleurs, 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

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Non	En cours de changement.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> 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 <i>gender mainstreaming</i> et le <i>handistreaming</i> et participer à sa mise en œuvre au niveau fédéral, dans la réglementation qui lui est propre ».
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (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 : <a href="http://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/focus-ndeg14-hommes-et-femmes-au-cpas">http://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/focus-ndeg14-hommes-et-femmes-au-cpas</a> .
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	/
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Les formulaires budgétaires sont adaptés à la mise en œuvre du <i>gender budgeting</i> .
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	Non	/
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	/
Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	/
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Non	/

## Institut Fédéral du Développement Durable

Fonctionnaire dirigeant-e responsable : Monsieur Dieter vander Beke, Directeur (a.i.)
Ministre 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 <b>coordinateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Oui	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 <b>instruments de planification stratégique</b> 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.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Oui	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 « <b>test gender</b> » (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 <b>gender budgeting</b> .	Non	Suivi des directives de Fedcom à ce sujet.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Oui	La thématique du genre est suivie par le GT CIDD marchés publics durables coordonné par l'IFDD. Par ailleurs, le site <a href="http://guidedesachatsdurables.be">guidedesachatsdurables.be</a> fait une référence explicite à la brochure publiée par l'IEFH.
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsidés</b> .	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 subsidés.
Création d'une <b>structure de coordination</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> 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 <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> 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).

## SPP Politique scientifique

Fonctionnaire dirigeant-e responsable :

Monsieur René Delcourt, Président du Comité de Direction

Ministre de tutelle :

Madame Elke Sleurs, 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 de la Sécurité et de l'Intérieur

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la <b>coordonateur-trice</b> <i>gender mainstreaming</i> dans la description de fonction.	Non	Prise de fonction le 25/5/2016 En l'absence de fiche de description type dans la cartographie fédérale, le service P&O de Belspo en prépare une.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres <b>instruments de planification stratégique</b> sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration a été signé le 30 décembre 2015 et couvre la période 2016-2018. Les engagements pris en matière de <i>gender mainstreaming</i> concernent tant l'administration ("centrale" ou Belspo) du SPP que les ESF. Le plan d'administration 2016 a été signé le 7 juin 2016.
<b>Ventilation par sexe des statistiques</b> produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de la politique (indicateurs de contenu).	Non	Le réseau <i>Gender mainstreaming</i> s'efforce d'appliquer la méthodologie enseignée qui s'appuie d'abord sur la collecte d'informations quantifiables. L'administration centrale ne dispose malheureusement pas de statistiques immédiatement exploitables et doit donc procéder au croisement de banques de données pour les matières qu'elle gère en direct (contrats de recherche). Pour ce qui concerne l'accès à la culture muséale et aux missions éducatives y associées, le Département n'ayant pas eu de politique des publics de la culture est par voie de conséquence dans l'impossibilité de fournir une information objectivée relative au genre. L'Observatoire des publics des ESF apporte son précieux concours pour pallier cette déficience dans le futur. L'exploitation d'enquêtes administrées depuis une dizaine d'années permet en effet de tirer des enseignements partiels. Ceux-ci constitueront un apport appréciable pour élaborer un premier plan d'action intégré qui sera articulé aux engagements gouvernementaux.
Soutien à la réalisation du « <b>test gender</b> » (thème 3 de l'AIR).	Non	Cette tâche n'a pas eu à s'appliquer au sein du SPP; le Département pourrait néanmoins s'en inspirer lors de la refonte/lancement des programmes de recherche Brain-be 2.0 et Fed-tWIN.
Soutien à la mise en œuvre du <b>gender budgeting</b> .	Oui	Depuis 2014, le SPP inscrit dans son budget le <i>gender budgeting</i> . Il n'y a cependant, faute de moyens, aucune mesure de suivi des incitations données. Par conséquent, aucun contrôle n'est exercé, ce qui empêche de vérifier leur efficacité. Les actions prises relèvent donc de la sensibilisation à la dimension du genre. C'est une première étape qui en appelle d'autres

		<p>plus concrètes. Pour ce faire, certains prérequis en termes de collecte de l'information et d'exploitation de banques de données devront être réalisés. A l'heure actuelle, il est impossible de mesurer si l'inclusion de la dimension/du critère de genre dans le budget, et ce qui en découle, a eu un impact quantifiable.</p> <p>Dans le texte des justifications parlementaires 2017 (loi du 25 décembre 2016 portant approbation du budget général des dépenses de l'Etat), un paragraphe <i>gender</i> a été inséré dans les allocations de base concernées par cette thématique.</p> <p>Il s'agit :</p> <p>1) Au sein de la division organique 21 Organes de gestion de 'l'A.B. 21.01.12.11.21 - Promotion de la politique scientifique' :</p> <p>Les initiatives prises pour promouvoir la Politique scientifique sont, la plupart du temps, le fait de collaborations externes (Commission européenne, universités et institutions de recherche belges, les "Jeunesses scientifiques de Belgique", "Jeugd, Cultuur en Wetenschap", les Etablissements scientifiques fédéraux - ESF - ressortissant à la Politique scientifique fédérale ou à d'autres Services publics fédéraux - SPF).</p> <p>Toutes ces initiatives visent à consolider la place de la science dans notre société et à stimuler les jeunes à entreprendre des études scientifiques. S'agissant des sciences exactes, il est malheureusement avéré que les jeunes filles ont moins tendance à entamer ce cursus que les garçons. Aussi un travail d'image et de représentation équitable des genres doit être fait. C'est le cas de la revue "Science Connection" qui veille soigneusement à donner la parole à des femmes scientifiques. Un semblable raisonnement doit être pareillement tenu en muséographie et scénographie des collections permanentes et des expositions temporaires.</p> <p>La leçon à en tirer, c'est qu'une intégration systématique du <i>gender mainstreaming</i> doit être faite dans les différentes formes de communication (interne et externe). On évitera ainsi la reproduction de "clichés" (supports photographiques ou iconographiques, féminisation des noms de métier, ...). Une évaluation de cette évolution ne sera possible que lorsqu'on mettra en place pour chaque projet des outils de collecte d'un certain nombre de données ex ante et ex post permettant les traitements statistiques nécessaires à la production d'indicateurs. Plus prosaïquement, une liste de contrôle (check list) "gender" devrait être mise à l'étude.</p> <p>2) Au sein de la division organique 60 Politique scientifique, le programme budgétaire '60/1 - Recherche et développement dans le cadre national' donne une impulsion en faveur de la prise en compte</p>
--	--	---



		<p>de la dimension de genre. En effet, les programmes disent souhaiter la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la recherche. Cette conscientisation est visible dans les nouveaux appels à propositions. Deux axes y sont retenus : 1°/ quant au choix des chercheurs; 2°/ quant à l'intégration de la dimension de genre dans les recherches, dès que cela se justifie. Cet aspect est présent dans les critères d'évaluation des propositions. Toutefois, faute de pondération clairement établie de l'ensemble des critères, vu l'absence de conséquence en cas d'ignorance de celui consacré au gender, le poids du gender dans les programmes relevant de la RD nationale demeure à ce jour tout à fait marginal. Dit autrement, la prise en compte de la politique du genre dans la sélection des projets est de facto tributaire de la sensibilisation des membres du jury à cet aspect.</p> <p>Ce constat se décline dans les A.B. suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60.11.45.00.71 (financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour compte de tiers);</li> <li>- 60.11.35.10.71 (financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour compte de tiers - partie Union européenne);</li> <li>- 60.11.41.30.71 (financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour compte de tiers - partie SACA (services d'administration à comptabilité autonome));</li> <li>- 60.11.45.00.51 (dépenses liées aux contrats, conventions et mandats relatifs aux programmes et actions de R&amp;D dans le cadre national). Parmi les programmes pluriannuels comprenant chacun un ensemble de projets de recherche ou d'actions d'appui scientifique, Brain.be (Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks) appelé à devenir Brain-be 2.0, et le futur programme FED-tWIN (programme de coopération dans le domaine de la recherche entre les établissements scientifiques fédéraux et les universités) comportent un potentiel de changement non négligeable en matière de gender.</li> <li>- 60.21.45.00.57 (dépenses liées aux contrats, conventions et mandats relatifs aux programmes et actions de R&amp;D dans le cadre international). Pour les bourses post docs hors E.U., ainsi que dans d'autres initiatives de la Politique scientifique fédérale, les chercheurs sont invités à expliquer dans quelle mesure leur proposition ou projet répond aussi bien aux besoins des femmes que des hommes et si leur travail prend en compte les éventuelles différences de genre. Si les répondants croient que cette</li> </ul>
--	--	--

		<p>dimension ne s'applique pas à leur proposition ou projet, ils doivent néanmoins le justifier, sans autre exigence. La prise en considération intellectuelle du gender est en ce cas un premier jalon. Ensuite, la manière dont la dimension de genre est traitée par les chercheurs est un item de mesure de la qualité de la proposition. Ici encore le poids de cet item est subjectif puisqu'il n'y a pas de pondération clairement établie des critères.</p> <p>Parallèlement, la Politique scientifique fédérale encourage la participation des femmes dans ses programmes et activités et veille, lors des évaluations par des experts des propositions, des projets et des programmes de recherche, à composer des panels comportant des femmes. Un déséquilibre manifeste existe cependant en leur défaveur car à l'heure actuelle le nombre de femmes atteignant des postes académiques dans les universités n'est que de 10% (notamment en raison du "plafond de verre" et d'une disharmonie entre vie professionnelle et vie privée);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60.37.12.11.12 (activités d'appui à la gestion, la valorisation, la formation auprès des établissements scientifiques fédéraux). Les initiatives couvertes par cet A.B. sont, la plupart du temps, entreprises en collaboration avec des tiers (Commission européenne, universités et institutions de recherche belges, ESF). Elles offrent une marge de manœuvre dans le champ investi du gender mais il n'y a aucune traçabilité de sa prise en considération réelle.</li> </ul>
Intégration de la dimension de genre dans les <b>marchés publics</b> .	Non	/
Intégration de la dimension de genre dans les <b>subsides</b> .	Oui	Nous renvoyons à la rubrique « <i>gender budgeting</i> »
Création d'une <b>structure de coordination gender mainstreaming</b> au sein de l'administration.	Oui	<p>Un réseau de coordinateurs <i>gender mainstreaming</i> a été créé en octobre 2016. Il réunit un coordinateur général issu de l'administration centrale de la Politique scientifique et un représentant par ESF, les coordinateurs internes. Quelques établissements ont accepté qu'un membre suppléant soit intégré au réseau.</p> <p>Le lancement du réseau a requis la tenue de réunions mensuelles d'octobre à décembre (hors journées de formation) qui deviennent trimestrielles en 2017.</p>

Élaboration d'un <b>plan d'action</b> <i>gender mainstreaming</i> pour l'administration.	Non	<p>Un plan d'action intégré aurait dû être soumis au Comité de direction avant le 31/12/2016. L'actualité relative au devenir du Département a conduit à postposer à une date ultérieure sa rédaction et sa présentation.</p> <p>Si sa rédaction est encore utile, une proposition de plan d'action intégré sera déposée endéans le 30 juin 2017.</p> <p>Outre les propositions reprises ci-dessous, le réseau s'emploie, à l'occasion de la Journée mondiale de la femme, à mener une action de sensibilisation le 8 mars 2017. A plus long terme, pour honorer le 25e anniversaire de la Conférence-déclaration de Pékin, il recommandera la tenue d'expositions dans les musées fédéraux en 2020.</p>
Organisation d'actions de <b>sensibilisation/formation</b> <i>gender mainstreaming</i> au sein de l'administration.	Oui	<p>Plusieurs formations en <i>gender mainstreaming</i> ont été données:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- décembre 2014 : 20 personnes (5 H - 15 F); 1/2 journée</li> <li>- 3 octobre 2016 : 16 personnes (7 H - 9 F); 1 journée</li> </ul> <p>NB : le Cabinet de la Secrétaire d'Etat a bénéficié de 2 demi-journées de formation en <i>gender mainstreaming</i> les 22 février et 6 décembre 2016.</p>

## Conclusions

La « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 vise à intégrer la dimension de genre dans les politiques du gouvernement fédéral, ce qui implique que chaque décision politique tienne compte des différences de situations qui existent entre hommes et femmes et contribue à renforcer l'égalité des femmes et des hommes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi, le gouvernement actuel a adopté un plan fédéral *gender mainstreaming* dans lequel les membres du gouvernement se sont engagés à prioritairement intégrer la dimension de genre dans 75 politiques et à veiller à ce que les administrations qui relèvent de leurs compétences progressent dans la mise en œuvre des différentes dispositions de la « loi *gender mainstreaming* ».

Le soutien et l'accompagnement de l'Institut au processus d'intégration de la dimension de genre et à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » ont pris plusieurs formes :

- l'encadrement de l'établissement du plan fédéral et de son adoption par le groupe interdépartemental de coordination (GIC), puis par le Conseil des ministres ;
- l'organisation des réunions du GIC ;
- l'organisation de la formation au *gender mainstreaming* des membres du GIC, au sein de cellules stratégiques et au sein de SPF et de SPP ;
- le financement d'avis destinés à faciliter la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques fédérales ;
- les contacts bilatéraux avec les différents acteurs concernés par la mise en œuvre de l'approche, tant au niveau gouvernemental qu'au niveau administratif ;
- l'établissement d'instruments de soutien à la mise en œuvre de l'approche (manuels, checklist,...).

Le rapport intermédiaire fait le bilan de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral à la moitié de cette législature.

### 1. Les engagements politiques du plan

#### 1.1. Progrès et opportunités

Par rapport à la précédente législature, l'établissement du plan fédéral a été beaucoup plus encadré. L'Institut a été chargé de proposer aux membres du gouvernement une sélection de politiques présentant une dimension de genre significative. Même si dans certains cas, il était difficile de savoir précisément la forme qu'allaient prendre les politiques annoncées, cette méthode, fondée sur le *screening* des notes de politiques générales, a permis d'éviter que des politiques spécifiques d'égalité ou des mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement interne des départements soient mentionnées dans le plan.

Le *gender mainstreaming* est une approche qui vise à ce que les personnes qui définissent le contenu des politiques publiques réfléchissent préalablement aux différences de situation entre hommes et femmes. Si l'établissement d'un plan est un élément susceptible de renforcer et d'accélérer la mise

en œuvre de cette approche, il ne constitue évidemment pas une garantie de succès. Certains éléments indiquent cependant que des progrès ont lieu en matière d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral.

De nombreuses actions ont par exemple été menées en matière de *prévention des risques psycho-sociaux*, comme l'organisation de journées 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. De nombreuses actions ont également été réalisées par l'Unité Radicalisme du SPF Intérieur pour renforcer l'expertise et attirer 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 très bien été prise en compte dans le cadre des différents volets de la campagne nationale de soutien au *recrutement de pompiers volontaires*. 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). De nombreuses mesures et de nombreux projets ont également été menés afin de prendre en compte la vulnérabilité et la sécurité des femmes dans le cadre de la politique d'*accueil des migrants*.

Dans le cadre de la *réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral*, l'Institut a proposé et financé la rédaction d'un avis relatif aux *conséquences financières de ruptures de relations avec une comparaison entre mariages et cohabitations, dans une perspective de genre* par un expert de l'Université d'Anvers. Cet expert a ensuite été invité à venir présenter ses conclusions aux personnes chargées de la réforme. En cas d'intégration effective de la dimension de genre dans la réforme, ce type de processus pourrait constituer un exemple abouti de mise en œuvre du *gender mainstreaming*. L'Institut a également 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 pourrait également être à la base d'une intégration réussie de la dimension de genre dans la promotion de la participation au numérique, même s'il faut souligner qu'une intégration correcte de la dimension de genre dans une politique peut aussi se faire sans le recours à une expertise externe. La *modernisation de la dimension familiale des régimes de pension* pourrait aussi constituer une opportunité d'établir une politique qui tienne compte des différences de situation entre hommes et femmes et qui contribue à renforcer l'égalité des femmes et des hommes sur base des conclusions du groupe de travail du Conseil académique chargé d'orienter la réforme. Dans un autre registre, 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* (Simplification administrative) pourrait également être une opportunité de mieux identifier et de mieux prendre en compte les différences de situations qui existent entre hommes et femmes. Par ailleurs, certains éléments de la *réforme du droit du travail* menée par le Ministre de l'Emploi (horaires flottants, télétravail, compte carrière) ou des projets de réformes de la *Fonction publique* (simplification des régimes de travail à temps partiel, développement de nouvelles forme de travail) pourraient permettre 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.

On peut également noter que suite au constat de l'inégalité d'accès des femmes et des hommes internés aux soins, une *section destinée aux internées présentant un profil de risque élevé* a été ouverte et il est prévu que d'autres lieux d'accueil de ce type ouvrent à l'avenir.

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 dans l'économie, 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.

D'autres mesures plus 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). En matière de simplification administrative, la volonté d'améliorer la qualité de la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) pourrait également contribuer à une meilleure exécution du *gender mainstreaming* au niveau fédéral. Depuis son entrée en vigueur début 2014, cet instrument dans lequel est intégré le 'test gender' n'a la plupart du temps pas été correctement intégré au processus de décision.

## **1.2. 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,...)<sup>6</sup>.

Certains membres du gouvernement ont également mis en avant des mesures destinées à renforcer l'égalité des femmes et des hommes qui ne sont pas mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming*. C'est par exemple le cas du Ministre de la Justice qui mentionne 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 ; de celui de la Défense qui met en avant plusieurs études destinées à définir des mesures relatives à une meilleure prise en compte du genre au sein de la Défense ; du Ministre de la Fonction publique concernant des initiatives relatives à la *neutralité de genre* et au *soutien des femmes dans le cadre du recrutement* ; de la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la Pauvreté qui soutient le *Projet MIRIAM* (*empowerment* des mères célibataires bénéficiant du revenu d'intégration

<sup>6</sup> Voir point « II. La mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » par les SPF, SPP et le Ministère de la Défense ».

sociale) et du Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration qui souligne les très nombreuses initiatives prises dans le cadre de *l'accueil des migrants* (problématiques des mariages avec mineurs, étude sur l'identification et l'accompagnement des personnes vulnérables, l'intégration de la dimension de genre dans les normes de qualité pour l'accueil et dans le cahier des charges pour la création de places supplémentaires, l'autonomisation des femmes dans l'accueil, la sensibilisation aux mutilations génitales et à la santé sexuelle, l'intégration de la dimension de genre dans les fiches pays, l'organisation de formation pour reconnaître et accompagner les victimes de violence sexuelle et basées sur le genre,...).

### **1.3. Nouveaux engagements pris**

Selon le niveau de réalisation et la pertinence des engagements pris dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming*, l'Institut a donné la possibilité aux membres du gouvernement de prendre de nouveaux engagements relatifs à l'intégration de la dimension de genre pour la suite de la législature.

C'est ainsi que le Ministre de l'Emploi s'est engagé à autant que possible intégrer la dimension de genre dans 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). Le Ministre de l'Economie organisera une conférence relative à l'importance de l'égalité hommes-femmes dans la vie professionnelle. Le Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable s'engage à demander aux organes consultatifs qui relèvent de sa compétence de tenir compte des éventuelles différences entre hommes et femmes dans la formulation de leurs avis, à intégrer la dimension du genre dans la coordination des travaux sur l'exécution de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et ses objectifs et à intégrer la dimension de genre dans sa politique environnementale. Le Ministre de la Défense s'engage pour sa part à intégrer la dimension de genre dans la mise à disposition d'outil de préparation aux tests physiques pour les postulants à un emploi militaire et dans la création d'un réseau pour l'échange d'expériences vécues.

## **2. La mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » par les SPF, SPP et le Ministère de la Défense**

Il faut d'abord rappeler que deux des 17 administrations concernées n'ont fourni aucune information en vue de l'élaboration du présent rapport.

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. Dans dix des 17 administrations concernées, les missions relatives au *gender mainstreaming* sont mentionnées dans la description de fonction ou les objectifs des coordinateurs-trices *gender mainstreaming*.

L'intégration de la dimension de genre a été reprise dans davantage de contrats d'administration ou d'instruments de planification stratégique (14 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). Le SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie mentionne explicitement la coordination interne en matière de *gender mainstreaming* au sein de l'organisation.

Dans huit administrations, une grande partie des statistiques recueillies au niveau des individus sont ventilées par sexe, ou 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 les contrats de gestion de la SNCB et d'Infrabel ainsi que 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 selon le 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 SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation 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 ou encore en intégrant ces informations dans leurs directives internes.

Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion 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 2015 a montré que 11 des administrations analysées disposaient d'allocations de base qui n'avaient pas été catégorisées selon la méthode présentée dans la circulaire *gender budgeting*. Huit administrations disposaient d'allocations de base qui concernaient des dossiers présentant une dimension de genre (catégorie 3) et quatre administrations d'allocations de base qui concernaient des dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes (catégorie 2). Six 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 Chancellerie du Premier Ministre, le SPF Technologie de l'Information et de la Communication, le SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale, le SPF Justice, le Ministère de la Défense et l'Institut fédéral du Développement durable ont entrepris des actions visant à intégrer la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics. Ces actions ont consisté à sensibiliser le personnel ou à ajouter des clauses relatives au genre dans les cahiers des charges. Le SPF Mobilité et Transports, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale, le SPF Justice et le SPP Politique scientifique ont entrepris des actions similaires en vue d'intégrer la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides. 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*'. Sept 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 élabore actuellement, sur base de cette évaluation, un nouveau plan d'action pour la période 2017-2019.

Enfin, neuf administrations ont organisé des actions de sensibilisation par rapport au *gender mainstreaming*. Outre les formations *gender mainstreaming*, élaborées et financées par l'Institut, les services publics concernés ont notamment organisé des séances d'information à l'attention des cheffe-s de service, tenu des stands d'information et publié des informations sur leur intranet.

### **3. Les difficultés rencontrées et propositions pour y faire face**

L'intégration de la dimension de genre dans la réflexion menant à l'établissement des politiques fédérales, y compris dans les politiques du plan, reste trop limitée. La principale raison de cette intégration limitée est due à l'investissement qu'il nécessite de la part des personnes qui définissent le contenu des politiques publiques. Qu'elles travaillent au sein des cellules stratégiques ou au sein des administrations, ces personnes sont appelées à évaluer l'impact de « leurs » politiques sur la situation des femmes et des hommes et, sur cette base, à éventuellement en adapter le contenu. Malgré le plan fédéral dont l'ampleur (75 politiques) et la rapidité d'adoption (juillet 2015) constituent des signaux très positifs, le *gender mainstreaming* reste souvent perçu comme un objectif secondaire, vis-à-vis duquel relativement peu de ressources en temps et en moyens humains sont mobilisées.

La fonction de coordinateur-trice (au niveau politique ou administratif) est très rarement exercée à titre principal. En règle générale, cette fonction ne fait souvent que s'ajouter à la ou aux fonctions principales des personnes qui l'assument et semble ne faire l'objet que d'une faible attente de résultats concrets de la part de la hiérarchie des cellules stratégiques ou des administrations. Le caractère secondaire de la fonction de coordinateur-trice se traduit notamment par des contacts limités entre coordinateurs-trices administratifs-tives et coordinateurs politiques au sujet des politiques du plan ou au sujet de la mise en œuvre plus générale du *gender mainstreaming*. Les coordinateurs-trices *gender mainstreaming* semblent par ailleurs rarement consultés lors des travaux préparatoires des politiques. De la même manière, l'Institut est lui aussi très peu sollicité pour soutenir (directement ou via des experts externes) l'intégration de la dimension de genre dans les politiques du plan. Malgré les nombreuses propositions, seuls deux départements ont par exemple accepté l'expertise genre mise à disposition par l'Institut sous la forme du financement de l'avis d'un expert académique.

Un autre obstacle important reste le fait que le *gender mainstreaming* n'est pas toujours correctement compris et donc exécuté. Il arrive encore que l'organisation d'actions spécifiques au bénéfice des femmes soit considérée comme du *gender mainstreaming*, et que des politiques susceptibles d'avoir un impact important sur les différences de situation entre hommes et femmes soient établies sans tenir compte de la dimension de genre.

Dans les administrations, le *gender mainstreaming* est encore souvent confondu avec la mise en œuvre d'actions en matière de diversité au sein du personnel. Dans différents contrats de gestion, le *gender mainstreaming* est ainsi mentionné dans la partie relative à l'égalité des chances au sein du

personnel. De la même manière, la ventilation par sexe des statistiques est souvent indiquée comme étant effective, alors qu'elle concerne des données relatives au personnel et que les statistiques sexuées relatives aux personnes concernées par les politiques ne sont pas disponibles.

Plusieurs administrations ont également indiqué un déficit de connaissances sur la façon dont certaines dispositions de la « loi *gender mainstreaming* » doivent être concrètement mises en œuvre. La réalisation du « *test gender* » (volet 3 de l'AIR), l'application du *gender budgeting* ou l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de marchés publics et de subventions sont considérées comme très techniques et nécessitant une aide supplémentaire. Tant pour ces dossiers techniques que dans le cadre de la mise en œuvre plus générale du *gender mainstreaming*, il a été plusieurs fois indiqué que le soutien de l'Institut était nécessaire et apprécié.

Il faut enfin souligner la difficulté de mettre en œuvre une approche transversale assez récente et standardisée au sein de départements organisés verticalement qui ont souvent des passés, des cultures, des organisations et des fonctionnements qui leurs sont propres. De la même manière, les relations entre cellules stratégiques et administrations peuvent fortement varier d'un département à l'autre, voire d'une législature à l'autre, ce qui complique également la mise en œuvre d'une approche transversale et standardisée.

L'existence de la loi et l'adoption du plan fédéral sont des éléments indispensables à l'intégration progressive de la dimension de genre dans les politiques fédérales. Ils ne suffisent cependant pas à créer la dynamique nécessaire à l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les processus administratifs et dans le processus de décision politique. Amplifier la mise en œuvre effective du *gender mainstreaming* implique une démarche plus proactive, non seulement des coordinateurs-trices *gender mainstreaming* et des personnes responsables des politiques, mais également des différents échelons hiérarchiques qui définissent les priorités et organisent le travail au quotidien.

Dans ce cadre, avec le soutien du Premier ministre, la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances continuera à encourager ses collègues à accorder une attention particulière au *gender mainstreaming* et à le promouvoir auprès de leurs collaborateurs et auprès de leurs administrations, en tant qu'approche destinée à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société et à améliorer la qualité des politiques publiques. Elle continuera à informer régulièrement le Conseil des ministres de l'évolution de la mise en œuvre du plan fédéral et à proposer que des formations *gender mainstreaming* financées par l'Institut soient organisées au sein des cellules stratégiques et des administrations.

La cellule *gender mainstreaming* de l'Institut continuera quant à elle à soutenir la mise en œuvre du *gender mainstreaming* par tous les moyens à sa disposition. Elle demandera à être plus activement impliquée dans toute démarche utile à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales. En outre, la direction de l'Institut s'adressera directement au Collège des présidents des SPF pour sensibiliser à la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans les activités des administrations et pour souligner l'intérêt de la formation au *gender mainstreaming* organisée et financée par l'Institut dans les administrations fédérales.

### **III. RAPPORT DE LA SECRETAIRE D'ETAT 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 de la Secrétaire d'Etat chargée de l'égalité des chances présente les actions politiques qu'elle a menées depuis le début de la législature (octobre 2014-décembre 2016), conformément aux engagements qu'elle a pris dans le cadre de ses notes de politique générale présentées devant le Parlement et liées 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

En collaboration avec le Ministre des Finances, la Secrétaire d'État a soutenu la digitalisation de l'accès au Service des créances alimentaires (SECAL). 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/>.

Auparavant, la Secrétaire d'État a fait en sorte que le SECAL soit mieux connu des citoyens. Sous son impulsion, la Fédération royale du notariat belge a envoyé une lettre 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

La Secrétaire d'État a placé le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté parmi ses engagements en matière d'intégration de la dimension de genre. La coordinatrice *gender mainstreaming* du SPP Intégration sociale faisait partie du groupe de fonctionnaires ayant rédigé le premier projet de plan en 2015. La Secrétaire d'État a également invité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à faire (dénommé ci-après l'Institut) ses commentaires concernant le projet de plan. Le plan présenté en Conseil des ministres le 20 juillet 2016 prévoit que les différences de situation qui existent entre hommes et femmes en matière de pauvreté seront prises en compte dans le cadre des politiques menées pour lutter contre la pauvreté.

La Secrétaire d'État a également souhaité que l'Institut intègre le réseau de fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté. Il y est chargé de contribuer à l'intégration de la dimension de genre dans le suivi de la mise en œuvre du plan.

### Le projet MIRIAM

La Secrétaire d'État soutient le projet MIRIAM qui vise l'autonomisation de mères célibataires bénéficiant d'un revenu d'intégration. Ce projet est mené dans 5 CPAS (Charleroi, Gand, Leuven, Molenbeek-Saint-Jean et Namur) grâce à une collaboration entre le *Nederlandstalige Vrouwenraad* et la *Karel De Grote Hogeschool*. Il se donne 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. Les résultats de cette expérimentation permettront d'évaluer l'efficacité d'une approche intégrée des services sociaux en comparaison avec l'offre de service classique pour le groupe-cible du projet. Le projet a démarré avec un subside courant de septembre 2015 à septembre 2016. Au vu des premiers résultats du projet, la Secrétaire d'État a décidé de renouveler le subside en 2017.

### **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

La Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances a élaboré un plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basées sur le genre (PAN) 2015-2019, en collaboration avec les ministres fédéraux, communautaires et régionaux concernés. 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. Ce PAN 2015-2019 a été présenté officiellement le 10 décembre 2015 par la Secrétaire d'État. Il a pour objectifs de mener une politique cohérente et coordonnée où l'État 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, la Secrétaire d'État a créé un groupe de travail 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.

#### 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, à la demande de la Secrétaire d'État, 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. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 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.

#### Lutte contre les violences sexuelles

La Secrétaire d'État s'est fixé pour objectif de mettre en place des centres d'accueil multidisciplinaires pour les victimes de violence sexuelle. Ces centres d'accueil doivent assurer un suivi juridique, médical, policier et psychosocial pour les victimes féminines ou masculines de la violence sexuelle. La Secrétaire d'État a commandité une étude de faisabilité sur la mise en place de tels centres (*sexual assault referral centers - SARC*) auprès de l'*International Centre for Reproductive Health* (ICRH). Dans le cadre de cette étude, une délégation belge s'est rendue aux Pays-Bas et au Royaume-Uni en octobre 2015 afin de tirer des enseignements des dispositifs mis en place dans ces pays. Les exemples tirés de l'étranger ont mis en lumière que cette approche globale, multidisciplinaire portait ses fruits. L'étude de faisabilité a livré ses résultats fin 2016. En avril 2016, la Secrétaire d'État a demandé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer, en étroite collaboration avec l'ICRH, un projet visant à préparer la mise en place de projets-pilotes de prise en charge des victimes de violence sexuelle en Belgique. Concrètement, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a conclu une convention avec l'ICRH afin d'élaborer une nouvelle étude spécifique intitulée « Vers une approche holistique de la violence sexuelle en Belgique : préparation des projets-pilotes relatifs aux centres sur les violences sexuelles en Belgique ». L'étude doit se traduire par des conditions aux limites clairement définies dans le modèle de SARC belge, conformément aux dispositions de la Convention d'Istanbul, une prise en charge par toutes les parties prenantes (police, justice, hôpitaux et les prestataires de soins clés), testée sur une petite échelle à travers trois projets pilotes en Belgique.

La Secrétaire d'État a lancé en 2016 le site Internet [www.violencessexuelles.be](http://www.violencessexuelles.be) sur lequel on peut retrouver toutes les informations relatives aux méthodes et lieux pour faire une déclaration, 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.

La prise en charge des violences sexuelles diffère parfois énormément en fonction des bureaux de police. C'est pourquoi, la Secrétaire d'État a largement diffusé le nouveau livre de bord « Attentats aux mœurs » 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. Vu le succès rencontré par cette journée et à la demande des fonctionnaires de police eux-mêmes, la Secrétaire d'État a organisé en 2015-2016 cinq journées d'étude supplémentaires réunissant plus de mille fonctionnaires de police. La partie consacrée au témoignage des victimes s'est avérée particulièrement utile.

La Secrétaire d'État a demandé au service des sciences comportementales de la police fédérale d'initier une enquête comparative quant aux instruments d'évaluation des risques pour pouvoir estimer les risques de récidives des délinquants sexuels. Les outils les plus adéquats, validés et utilisés à l'étranger ont été analysés. La méthode de travail actuelle dans la pratique judiciaire a été examinée à l'aide d'une enquête à grande échelle auprès de centres d'aide spécialisée, de maisons de justice, de tribunaux d'application des peines et d'experts judiciaires. L'objectif est de comprendre et

d'analyser les lacunes potentielles dans l'utilisation, qui se doit d'être efficace, adéquate et uniforme, des outils d'évaluation des risques et des systèmes de gestion des risques en Belgique.

La Secrétaire d'État a lancé un projet sur la violence sexuelle subie par les étudiant-e-s, en collaboration avec l'asbl Zijn. Ce projet consiste 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). Il s'agit d'un projet participatif où les étudiants sont invités à réfléchir à la sexualité, aux limites, à la violence sexuelle, etc. Cette approche confère un rôle de sensibilisation important au projet. Le groupe-cible est impliqué directement dès le début du projet. Les étudiants sont informés de façon détaillée à propos de la problématique et des objectifs du projet ; ils peuvent compter sur un soutien professionnel et faire appel à un dossier éducatif. L'objectif est d'aboutir à 5 projets potentiels, avec une seule illustration, par région linguistique, et ensuite de choisir un projet final avec l'aide d'un jury expert. L'appel officiel a été lancé le 13 octobre 2016. Le projet-lauréat sera rendu public le 12 mai 2017 et la Secrétaire d'Etat prévoit une diffusion nationale du projet de campagne lauréat.

La Secrétaire d'État a souhaité favoriser le développement de l'audition cognitive des victimes de violence sexuelle gravement traumatisées. Fréquemment, ces victimes n'identifient pas certains faits ou détails importants liés à l'auteur. Une audition cognitive spécialisée peut leur apporter certaines réponses. C'est pourquoi, la Secrétaire d'État a souhaité qu'un agent de police néerlandophone et francophone, disposant de compétences en techniques spécifiques d'audition, suivent une formation spécialisée sur les interviews cognitives. Ces deux agents de police ont suivi cette formation en Irlande en octobre 2016, en collaboration avec la police irlandaise et l'Université américaine de Portland.

#### Lutte contre la violence entre partenaires

La Secrétaire d'État a demandé à l'*University College Leuven-Limbourg* (UCLL) d'élaborer un instrument d'évaluation des risques de violences entre partenaires. En collaboration avec l'Institut, la Secrétaire d'État a également souhaité qu'un document relatif à la gestion des risques soit ajouté. Ce document comporte une liste de possibilités d'action juridiques, fondées sur différentes bases telles que la circulaire COL 4/2006. Cet outil a été conçu en se basant d'une part, sur une étude de la littérature scientifique internationale et, d'autre part, sur des enquêtes et évaluations menées auprès des professionnels issus de divers secteurs. La finalité de cet outil est évidemment 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. Ces facteurs de protection ont été développés en collaboration avec des substituts du procureur du Roi de Bruxelles, d'Anvers et du Limbourg. La Secrétaire d'État a fait l'acquisition de cet important outil afin de le mettre à disposition des professionnels. Cet instrument a été officiellement présenté par la Secrétaire d'État le 13 juillet 2016. Il est en ligne et gratuit depuis lors. Cet outil offre aux professionnels (policiers, magistrats, ...) confrontés aux situations de violence entre partenaires un moyen pratique afin d'évaluer ces situations problématiques correctement, immédiatement et de manière structurée. En collaboration avec les ministres compétents, la Secrétaire d'État a pris l'initiative de sensibiliser et d'informer l'ensemble des magistrats et policiers de référence sur cet outil. 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 celui-ci. L'objectif fut de sensibiliser et d'informer les personnes de terrain sur l'existence et l'efficacité de cet instrument mais également, à terme, d'intégrer cet outil dans la formation des policiers et magistrats.

Depuis 2014, la Secrétaire d'État a octroyé, avec le ministre flamand du Bien-Être, la ville et la province d'Anvers, un soutien financier 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. La cellule stratégique de la Secrétaire d'État et l'Institut siègent au sein du comité de pilotage du FJC d'Anvers. Louvain a également lancé un projet pilote d'approche en chaîne avec le soutien financier de la Secrétaire d'État. Du côté francophone, la Secrétaire d'État a également appelé les coordinateurs provinciaux à débloquent un soutien financier pour lancer un projet pilote du même type et a invité les responsables francophones à visiter en 2016 le FJC anversoï.

La Secrétaire d'État a travaillé en 2016 à la mise en place 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. Dans une première phase, la Secrétaire d'État a déjà réuni toutes les fédérations professionnelles (médecins, psychologues, dentistes, gynécologues, etc.) pour en discuter avec elles et les réunir dans des groupes de concertation. L'objectif est de déterminer, fin 2017, un modèle de base et de le tester avec toutes les associations.

La Secrétaire d'État a demandé à l'Institut d'établir une cartographie des différents types d'interventions thérapeutiques auprès des auteurs de violence entre partenaires. L'objectif est également d'analyser l'efficacité de ces interventions et de déterminer la manière dont ces thérapies sont structurées et organisées, les personnes qui les suivent, la façon dont les auteurs y viennent et la manière dont elles pourront être optimisées à l'avenir afin de parvenir effectivement à éviter la récurrence.

#### Lutte contre les mutilations génitales, la violence liée à l'honneur et les mariages forcés

En 2016, un groupe de travail a été créé, sous la supervision du Collège des Procureurs généraux, afin d'élaborer une circulaire visant à lutter contre la violence liée à l'honneur, les mariages forcés et les mutilations génitales. L'objectif est de disposer de directives communes pour la police et la justice en vue du traitement des dossiers portant sur ces problématiques, comme c'est déjà le cas pour la violence entre partenaires.

#### 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 pour l'égalité des femmes et des hommes 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. C'est pourquoi la Secrétaire

d'État a, au sein de l'Institut et parallèlement au groupe de travail interdépartemental, fondé un groupe de travail ad hoc qui se concentrera spécifiquement sur la collecte de ces statistiques. Ce groupe a été mis en place en septembre 2016 et aura pour but d'accompagner ce processus tout au long du PAN 2015-2019. Le but sera notamment de répondre au mieux aux engagements européens et internationaux pris par la Belgique concernant les statistiques relatives à la violence basée sur le genre et, en premier lieu, aux dispositions de la Convention d'Istanbul.

Enfin, la Secrétaire d'État a lancé une étude approfondie qui durera quatre ans et qui vise à mesurer la prévalence de la violence sexuelle au sein de la population belge. L'étude, qui débutera mi-2017, est la première étude aussi approfondie et de si grande envergure menée sur cette thématique. 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

La Secrétaire d'État intègre, depuis juillet 2014, la Cellule Interdépartementale de coordination de la lutte contre la traite. La Secrétaire d'État a souhaité collaborer avec ses services afin de mieux prendre en compte la dimension de genre dans la politique de lutte contre la traite. Cet engagement s'est notamment traduit par la consultation et l'intégration des observations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes lors de l'élaboration du plan d'action national de lutte contre la traite 2015-2019.

#### Soutien aux centres d'accueil spécialisés pour les victimes de traite des êtres humains

Au niveau fédéral, seule la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances subventionne structurellement les trois centres d'accueil spécialisés pour les victimes de traite des êtres humains (Payoke à Anvers, Pag-Asa à Bruxelles et Surya à Liège). 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. Considérant qu'il est essentiel que ces centres reçoivent le financement nécessaire, la Secrétaire d'État a souhaité octroyer en 2015 une subvention supplémentaire de 163.000 euros par centre. En 2016, ce montant a été porté à 165.000 euros par centre. Depuis la mise en place du gouvernement, ces centres ont donc obtenu une subvention supplémentaire de 984.000 euros de la Secrétaire d'État.

### **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.

Dans ce second PAN, la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances et son administration ont repris le rôle de soutien et de sensibilisation déjà menés dans le premier plan d'action, en y ajoutant également un rôle de contrôle, par le biais de 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. La Secrétaire d'État a par ailleurs poursuivi son travail de sensibilisation sur la résolution 1325, et ce en apportant son 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 et 2016. 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 et le 15 décembre 2016, 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](http://www.forcesdesfemmes.net).

En 2015, la Secrétaire d'État a apporté son soutien à la conférence "La force des femmes, une chance pour la paix" organisée le 31 octobre à Ypres à l'occasion des 15 ans de la résolution.

Enfin, en 2016, la Secrétaire d'État a demandé à l'Institut de lancer les négociations en vue de l'élaboration du troisième PAN 2017-2019.

## **Objectif F. Femmes et économie**

### Le projet de Plan d'action fédéral « Genre et Emploi »

Convaincue que la problématique des inégalités de genre dans la sphère professionnelle nécessite une approche transversale, la Secrétaire d'État a décidé de lancer pour la première fois en Belgique, un Plan d'action fédéral « Genre et Emploi ».

Ce plan vise de travailler sur une série de mesures concrètes qui s'articuleront autour de cinq axes : la lutte contre les discriminations de genre sur le marché du travail,

- l'amélioration de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle,
- la lutte contre l'écart salarial,
- la promotion de la représentation équilibrée dans la prise de décision économique

- la déconstruction des stéréotypes sexistes.

La société civile a été consultée et le projet de plan sera discuté en 2017 avec les ministres concernés.

#### 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 se réunit régulièrement depuis début 2015.

L'Institut a également publié en 2015 et 2016 son rapport annuel sur l'écart salarial. Ces rapports analysent l'évolution de l'écart notamment sur base horaire (9% pour le rapport 2015 et 8% pour celui de 2016) 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

Début 2014, l'Institut a remis à jour une banque de données « bonnes pratiques dans les entreprises » réalisée en 2008 et qui met en exergue les mesures mises en place par les entreprises en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes en leur sein.<sup>7</sup> L'Institut a depuis lors mis ces organisations en réseau afin de favoriser les échanges. Diverses réunions ont eu lieu sur des thèmes comme l'impact des stéréotypes sur les carrières des femmes et des hommes, la conciliation des vies privée et professionnelle, etc.

En 2016, l'Institut a publié une étude « Genre et emploi du temps », basée sur l'enquête sur l'emploi du temps de 2013. Un séminaire, auquel la Secrétaire d'État était représentée, a également été organisé afin de présenter les résultats et la façon dont les femmes et les hommes utilisent le congé parental et d'autres de congés (crédit-temps) en Belgique.

### **Objectif G. Participation et prise de décisions**

#### La promotion d'une représentation équilibrée hommes-femmes dans la prise de décision aux niveaux des secteurs public et privé

Au niveau de la fonction publique fédérale, la Secrétaire d'État apporte son soutien aux actions du réseau « diversité », en étant notamment représentée au sein du groupe de pilotage chargé du suivi du plan stratégique diversité 2015-2018. En ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes au sein des fonctions de management, ce plan souligne notamment 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.

#### Monitoring de la loi du 28 juillet 2011

---

<sup>7</sup> Voir : [organisationhttp://www.iefh-action.be/](http://www.iefh-action.be/)

L'Institut a réalisé une analyse de la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques, quelques mois avant que la loi du 28 juillet 2011 ne produise ses effets contraignants (respect du quota d'un tiers de membres de chaque sexe sous peine de sanctions financières à partir de 2017). Entre 2008 et 2016, le pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration est ainsi passé de 8,2% à 21,6%, mais en 2016, seulement 38,7% des entreprises respectaient le quota prévu par la loi.

#### La promotion d'une représentation équilibrée hommes-femmes dans la prise de décision politique

En 2015, l'Institut a publié une analyse sous l'angle du genre des résultats des élections fédérales, régionales et européennes du 25 mai 2014 en accordant une attention particulière à l'impact des quotas sur la représentation des femmes sur les listes électorales, parmi les élus, parmi les députés et au sein des gouvernements. Cette analyse a également mis les résultats des élections de 2014 en perspective avec ceux des élections organisées aux différents niveaux de pouvoir depuis 1995.

#### La présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes d'avis

Fin 2015, conformément à l'arrêté royal du 19 janvier 2010, la Secrétaire d'État a mis en place la « Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs ». Cette commission a été établie au sein du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes.

Fin 2016, la Secrétaire d'État a organisé une large consultation des cellules stratégiques fédérales afin de dresser conjointement la liste des organes sous le champ d'application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis. L'établissement de cette liste apportera la sécurité juridique nécessaire à l'application de la loi du 20 juillet 1990.

#### Femmes et police

Une *task force* dédiée au thème « genre et police » a été réinstallée au sein de la Police fédérale.

### **Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme**

#### Le plan fédéral *gender mainstreaming*

La Secrétaire d'État a soutenu et accompagné le gouvernement fédéral dans la mise en œuvre de la "loi *gender mainstreaming*" du 12 janvier 2007, notamment en dirigeant le Groupe Interdépartemental de Coordination, mais aussi en coordonnant l'élaboration du plan fédéral *gender mainstreaming*. Pour de plus amples informations à ce propos, voir le rapport du gouvernement.

Dans le cadre des activités menées à propos de l'« Agenda 2030 pour le Développement durable » (Agenda 2030) et des Objectifs de Développement durable qui y sont associés (ODD), la Secrétaire d'État a souligné à plusieurs reprises la nécessité de ventiler par sexe tous les indicateurs de suivi collectés au niveau de l'individu. Il s'agit de la seule façon de veiller à ce que le suivi porte tant sur la situation des femmes que des hommes.

L'Institut a également poursuivi son travail de sensibilisation et de suivi dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et, en particulier de l'article 4 de la loi de 2007 qui prévoit la ventilation par sexe des statistiques fédérales.

## **Objectif I. Droits fondamentaux des femmes**

### La Commission de la Condition de la femme des Nations-Unies

En 2015, la Secrétaire d'État a participé à la 59<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies à New York. Cette session était placée sous le signe des 20 ans de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Beijing. Lors de la Déclaration de la Belgique, la Secrétaire d'État a contrebalancé les tendances conservatives observées dans certaines parties du monde à propos des droits des femmes. Les thèmes principaux étaient les suivants : la violence à l'égard des femmes et les droits sexuels et reproductifs. La Secrétaire d'État a en outre également participé activement à la Table ronde ministérielle "*Making the economy work for women and girls*" et mené différentes rencontres bilatérales. Le thème prioritaire de la 60<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme était « *l'autonomisation des femmes et le lien avec le développement durable* ». La Secrétaire d'État a activement contribué à la préparation de la position belge pour cette session, plus particulièrement en coordonnant la rédaction du *position paper* belge. Un membre de son administration a assisté à la totalité de la session et, particulièrement lors des négociations sur les conclusions concertées, veillé à la défense des points suivants : la promotion des droits des femmes qui font partie intégrante des droits humains universels et inaliénables, l'intégration systématique de la dimension de genre dans la mise en oeuvre de l'Agenda 2030 et la ventilation par sexe des indicateurs de suivi de cet agenda.

### 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<sup>ème</sup> 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 Secrétaire d'État a soutenu les travaux de la Commission, notamment dans le cadre de l'adoption du nouvel engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) et des 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 sur les thèmes des pensions (présidence lettonne), de la prise de décision (présidence luxembourgeoise), du suivi de l'engagement stratégique (présidence hollandaise) et de la pauvreté (présidence slovaque).

### L'évaluation de la loi « genre » de 2007

En date du 18 novembre 2015, la Secrétaire d'État a fait établir l'arrêté royal créant 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. 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. En date du 4 août 2016, la Secrétaire d'État a fait établir l'arrêté royal portant

nomination des membres de la Commission d'experts. Le premier rapport d'évaluation est prévu dans les six mois qui suivent la composition de cette commission.

#### Loi du 25 décembre 2016 relative à la transmission du nom

Suite à l'arrêt du 14 janvier 2016 de la Cour constitutionnelle, la Secrétaire d'État a élaboré, avec le Ministre de la Justice, un projet de loi visant à apporter une réponse à la discrimination basée sur le sexe contenue dans la législation relative à la transmission du nom à l'enfant. 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, la Secrétaire d'État a activement plaidé 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. Même lorsque cet objectif (ODD 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et cet engagement ont été repris dans l'Agenda, la Secrétaire d'État est restée active à ce propos. Surtout en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans tous les ODD, la Secrétaire d'État a promu à plusieurs reprises la ventilation par sexe de leurs indicateurs de suivi tant au niveau fédéral qu'international. C'est indispensable pour assurer un suivi de l'Agenda 2030 qui prend en compte la dimension de genre.

### **3. Conclusions**

La Secrétaire d'État a mené des actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans 8 des 12 domaines d'action de la Plate-forme d'action de Pékin relevant de ses compétences. Ces actions ont principalement visé des suivis législatifs et l'adoption de plans d'actions (plan fédéral de lutte contre la pauvreté, plan 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). Ce domaine de la lutte contre les violences à l'égard des femmes a retenu particulièrement l'attention de la Secrétaire d'État qui a notamment mis l'accent sur la lutte contre les violences sexuelles.

# IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGE DE LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENEES CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995

## 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** »<sup>8</sup>. 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] »<sup>9</sup>. 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 menée<sup>10</sup>, 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

<sup>8</sup> *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/70/L.1, AGNU70, p. 7.

<sup>9</sup> *Idem.*

<sup>10</sup> 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.

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 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** »<sup>11</sup> 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). Toutes les actions ne sont pas réalisables chaque année. En 2017, la coopération belge définira les actions clés à mener pour l'année en cours.

## 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) met 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) conduit un programme de renforcement de la

---

<sup>11</sup> 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](http://diplomatie.belgium.be/fr/politique/cooperation_au_developpement/nos_activites/themes/consolidation_de_la_societe/genre)

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**. La CTB, 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).

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.

## **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 (BTVE – « *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 BTVE 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. Ce projet est en phase initiale, les données de l'étude de base sont attendues pour mars 2017. Sans que l'on puisse donc encore parler de la réalisation d'objectifs, 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).

### **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).

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 perturbation 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).

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).

Au Mali, un programme de coopération déléguée a été approuvé en juin 2016. Ce projet, qui sera mis en œuvre en 2017 par UNICEF, le FNUAP et des partenaires locaux, concerne la prévention (à travers la mobilisation des communautés) et la prise en charge (médicale et sociale) des femmes et filles victimes de mutilations génitales féminines, des mariages précoces et des fistules obstétricales, dans la région de Koulikoro.

## 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 association 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.

Au **dernier trimestre 2016**, un certain nombre de nouveaux programmes ont débuté en vue de lutter contre les violences à l'égard des femmes.

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.

#### **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 la taux de participation de femmes à l'enrôlement dans le site pilote du Nord Ubangui 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.

Au lendemain de la signature de « *l'Accord pour la Paix et la Réconciliation au Mali* » en juin 2015, le Bureau diplomatique belge au **Mali** 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. Cette relecture fut réalisée sur base du constat que cet accord ne tenait pas compte des souffrances endurées par les femmes et les filles pendant la crise au Nord du Mali et aussi de leurs capacités à construire la paix. Cette opération, financée par la Coopération belge au Développement et finalisée à l'été 2016, a permis de formuler des recommandations concrètes (avec la société civile) qui seront prises en compte par les structures maliennes compétentes dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord de Paix.

### **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'entreprenariat 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.



Démarré en juillet 2011 au **Sénégal**, le programme « *Bassins de rétention et de valorisation de forages dans les régions de Diourbel, Fatick, Kaolack, Kaffrine et Thiès* » (BARVAFOR) est axé sur le renforcement de la production agro sylvo pastorale dans les 5 régions de concentration par un accès durable à l'eau productive (Budget de 11.906.418 d'euros sur 6 ans).

Le projet porte une attention particulière aux femmes, fortement impliquées dans les activités de maraîchage. La localisation des aménagements et les critères de sélection devaient permettre principalement à des femmes pauvres d'accéder à des ressources économiques (terres rendues plus productives) et en tirer des revenus supplémentaires.

En terme de résultats, nous pouvons mentionner que sur 23 comités de gestion mis en place en 2015, 4 sont ainsi gérés par des femmes présidentes, les femmes étant par ailleurs représentées dans les instances décisionnelles à hauteur de 48% dans ces Comités de Gestion et d'Entretien des Ouvrages (CGEO) et de 49% dans leurs Bureaux Exécutifs (BE). Aussi, au niveau institutionnel, le projet a désigné en 2015 un point focal pour contribuer à l'institutionnalisation du genre au sein du Ministère de l'Agriculture et de l'Equipeement Rural.

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'Equipeement des Nations Unies (FENU) de mars 2010 à juin 2016 avec un budget de 4,3 millions d'euros.

De 2008 à 2017, la Coopération belge participe pour près de 900.000 euros, au Projet **malien** d'Appui aux organisations féminines par l'Elevage d'Espèces à Cycle court (PAFEC). Il s'agit d'un projet permettant de mettre en œuvre des activités génératrices de revenus contribuant à la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Les femmes sont amenées à participer aux campagnes de vente groupées, organisées en lien avec les intermédiaires commerciaux. Les résultats obtenus sont positifs. En effet, l'aviculture villageoise est une réussite et il a été constaté une maîtrise de la conduite d'élevage des espèces à cycle court.

Toujours au **Mali**, depuis 2012, la coopération déléguée subventionne, pour un montant de 400.000 euros, le projet « *Genre et développement local dans le contexte de la sécurité alimentaire dans les Régions de Kayes et de Koulikoro* », programme conduit par ONU Femmes. Ce projet cible des interventions sur la prise en compte des femmes dans le cadre des activités conduites dans un programme plus large mené par les acteurs indirects actifs et financé dans le cadre du Fonds Belge pour la Sécurité Alimentaire (Programme PLIAM – lutte contre l'insécurité alimentaire et la malnutrition). Ce projet rencontre à la fois les objectifs *Femme et Economie*, *Femmes et Pauvreté* et *Participation et prise de décision*.

## 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. La forte volonté politique et l'engagement à l'égard de l'égalité entre les sexes ont facilité la mise en place d'un cadre juridique et politique très sensible aux questions de genre. Les principes de l'égalité entre les sexes et des droits des femmes sont inscrits dans la Constitution nationale, ce qui a conduit à la création de lois tenant compte de la dimension du genre et à la révision ou l'élimination des lois discriminatoires.

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.

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.

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.

#### **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 axées 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 destinées au personnel féminin de la santé a atteint un pourcentage de 42%.

### **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, Buzanza 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).

Depuis 2015 au **Mali**, la Belgique copréside, avec ONU Femmes, le groupe de travail des bailleurs de fonds sur le Genre. En ce sens, elle poursuit son plaidoyer au sujet des droits des femmes et notamment au sujet de la Résolution 1325. La Belgique y facilite la concertation, la communication et les échanges entre les partenaires actifs dans ce domaine, qu'ils soient institutionnels ou issus de la société civile.

### **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**, et plus spécifiquement dans le cadre de la coopération déléguée, le projet d'ONU FEMMES intitulé « *Renforcement de l'effectivité de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en Algérie* », a débuté en 2015 pour une période de 2 ans et demi.

Trois axes d'intervention sont privilégiés par ce programme. Les deux premiers axes sont la promotion de la participation politique des femmes à travers le renforcement des capacités des femmes élues au Parlement, au niveau local et Wilaya et la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Le troisième axe concerne 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'entreprenariat 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.

### **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 de 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* ».

### 3. 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. À 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.

## 4. Conclusions

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.

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.

## 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<sup>er</sup>

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 Ier. — 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 épique.

### 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'Egalité 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'Egalité 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'Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses attributions.

CHAPITRE VII. — Dispositions finales

Art. 12.

La Ministre de l'Egalité 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)

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 2010<sup>12</sup> qui les concernent, notamment :
  - la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la circulaire du 29 avril 2010<sup>13</sup> ;

---

<sup>12</sup> 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).

- 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 :

5. Analyser la composition sexuée des groupes ciblés par les politiques.
6. Identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes.
7. Déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques.
8. 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.

---

<sup>13</sup> 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.

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).

-----

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.

-----

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 :

3. 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.
4. 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.

-----

Monsieur **Hervé Jamar**, Ministre du Budget, chargé de la Loterie nationale, s’engage à intégrer la dimension de genre dans :

4. 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*.
5. Le développement et la mise en œuvre du contrôle interne et les initiatives pour progresser dans ce domaine.
6. 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 Bacquelaire**, Ministre des Pensions, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

2. 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 CIR92 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 :

- 3. 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).
- 4. La simplification et l'harmonisation des réglementations relatives aux différentes catégories de bénéficiaires.

Classes moyennes, Indépendants, PME :

- 4. La conversion du statut de conjoint-e aidant-e en contrat de co-entrepreneur-euse.
- 5. L'adoption d'un cadre légal relatif à l'obtention d'une dispense de cotisations.
- 6. 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 :

- 3. L'évaluation des tarifs sociaux pour le gaz et l'électricité.
- 4. L'évaluation (et éventuelle restructuration/adaptation) des fonds sociaux d'énergie.

-----

Monsieur **Steven Vandeput**, Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

Défense :

- 3. 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.
- 4. Le renforcement de la crédibilité de la Défense au sein de l'OTAN.

Fonction publique :

8. La simplification/modification du statut.
9. La simplification des régimes de travail à temps partiel.
10. Le développement du cadre légal visant à régler le travail intérimaire au sein de l'administration fédérale.
11. 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.
12. La révision de la politique de rémunération (orientée vers les prestations).
13. La révision de la politique d'évaluation (orientée vers les résultats).
14. Le développement de nouvelles formes de travail (télétravail, travail flexible, mobilité temporaire, etc).

-----

Madame **Jacqueline Galant**, 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 :

8. L'amélioration de l'enregistrement des accidents de la route auprès de la police, des hôpitaux, des assurances (ventilation des données par sexe).
9. L'analyse de la cause des accidents.
10. 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,...).
11. Le renforcement de la sécurité des usager-ère-s et du personnel dans les gares et à leurs abords ;
12. L'évaluation de la politique de gratuité (composition sexuée des catégories concernées).
13. Le débat global sur la mobilité mené au sein du Comité exécutif des ministres de la mobilité et des études demandées dans ce cadre.
14. 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 :

3. 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.
4. 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 **Bart Tommelein**, 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 :

2. La détection des victimes d'exploitation économique (traite des êtres humains).

-----

Madame **Elke Sleurs**, 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 :

4. La rédaction du troisième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
5. La poursuite du développement et du renforcement du réseau des fonctionnaires fédéraux de lutte contre la pauvreté.
6. L'objectivation des contributions alimentaires.
7. L'adoption d'un second plan de lutte contre la pauvreté infantile.
8. 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 :



4. L'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
5. La production de statistiques relatives aux personnes handicapées.
6. 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 :

3. 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.
4. L'amélioration de la qualité des AIR (analyse d'impact de la réglementation).

Asile et migration :

3. L'adaptation et l'optimisation du modèle d'accueil existant.
4. La réinstallation des réfugié-e-s vulnérables.
5. 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 législation<sup>14</sup> 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<sup>er</sup> 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*

---

<sup>14</sup> 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 2015

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 2015

### 1. Remarques préalables

En application de la 'circulaire *gender budgeting*'<sup>15</sup>, les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories<sup>16</sup>.

- 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.

---

<sup>15</sup> 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](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20FR1_tcm337-118945.pdf)

<sup>16</sup> 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](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 CRIPG<sup>17</sup> mais de créer une colonne G séparée pour ce faire.

## 2. Analyse de la proposition de budget général des dépenses pour 2015

Parmi les 16 sections analysées (les SPF, le Ministère de la Défense et les SPP), 11<sup>18</sup> 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, 8 sections<sup>19</sup> ont indiqué disposer d'allocations de base relatives à des dossiers présentant une dimension de genre (catégorie 3).

4 sections<sup>20</sup> 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 6 sections<sup>21</sup>, 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 SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et le SPP Politique scientifique ont fourni, dans la justification

---

<sup>17</sup> 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*.

<sup>18</sup> SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Budget et Contrôle de la Gestion, SPF Justice, SPF Intérieur, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense, SPF Sécurité Sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et SPP Politique scientifique.

<sup>19</sup> 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, SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale, SPP Politique scientifique.

<sup>20</sup> SPF Personnel et Organisation, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>21</sup> SPF Budget et Contrôle de la Gestion, [SPF Technologie de l'Information et de la Communication](#), SPF Justice, SPF Intérieur, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et SPF Mobilité et Transports.



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, mais a également fourni un 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 2015 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 : 14 allocations de base (26,42 % du total)

Catégorie 1 : 25 allocations de base (47,17 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 14 allocations de base (26,42 % du total)

#### **CONCLUSION:**

14 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

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. Toutefois, certaines d'entre elles appartiennent peut-être à la catégorie 3, par exemple le 'Contrat de services pour les nouvelles des agences de presse.' (31 11 12.11.28) 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 : 10 allocations de base (29,41 % du total)

Catégorie 1 : 24 allocations de base (70,59 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

### **CONCLUSION:**

10 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre 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 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 22 allocations de base (91,67% du total)

Catégorie 2 : 2 allocations de base (8,33 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

#### **CONCLUSION:**

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

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 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 10 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations 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 : 8 allocations de base (3,70 % du total)

Catégorie 1 : 208 allocations de base (96,30 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

### **CONCLUSION:**

8 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, le 'Financement de l'enquête sociale dans le cadre de l'adoption' (40 03 45.23.01), les 'Dépenses relatives à l'information de la politique du département' (40 11 12.11.38), les 'Dépenses de toute nature relatives aux actions pour l'amélioration du fonctionnement de la Justice' (40 31 12.11.39) et les 'Subsides à des organismes en vue de l'organisation de travaux d'intérêt général et d'activités de formation dans le cadre d'une procédure judiciaire, d'une médiation réparatrice, de l'accompagnement du droit de visite et de l'assistance judiciaire aux victimes' (52 03 33.00.06) 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 : 24 allocations de base (9,34 % du total)

Catégorie 1 : 233 allocations de base (90,66 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

### **CONCLUSION:**

24 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 'Frais d'information, de documentation et de relations publiques en rapport avec le département' (40 03 12.11.29), le 'Crédit en faveur d'initiatives spécifiques visant à promouvoir le fonctionnement de la police et la sécurité dans les villes et communes' (50 30 12.11.28), le 'Crédit variable destiné au financement de la formation professionnelle des membres des services d'incendie et de la Sécurité civile, ainsi qu'au financement de la recherche et de l'information en matière de prévention et de lutte contre les incendies et les explosions et à la couverture des dépenses résultant de l'octroi de subventions aux communes pour les besoins des services d'incendie' (54 22 12.11.47) 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 (9,36 % du total)

Catégorie 1 : 84 allocations de base (49,12 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,58 % du total)

Catégorie 3 : 70 allocations de base (40,94 % 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, 70 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) 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 des deux allocations 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 : 16 allocations de base (17,78 % du total)

Catégorie 1 : 70 allocations de base (77,78 % du total)

Catégorie 2 : 4 allocations de base (4,44 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

### **CONCLUSION:**

16 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

4 allocations de base ont été placées dans la catégorie 2 : les 'Frais divers de fonctionnement' (50 03 12.11.01), les 'Frais divers de fonctionnement' (50 15 12.11.01), les 'Contributions aux dépenses de fonctionnement d'organismes de l'Union européenne' (50 41 35.10.01) et les 'Contributions aux dépenses de fonctionnement d'organismes autres que ceux de l'Union européenne' (50 41 35.40.01). 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 joindre un commentaire genre 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 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 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 88 allocations de base (98,88 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 1 allocation de base (1,12 % du total)

### **CONCLUSION:**

Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

En outre, 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 a 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 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 90 allocations de base (86,54 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,96 % du total)

Catégorie 3 : 13 allocations de base (12,50 % 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, 13 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 pour stimuler les initiatives et la recherche dans la politique sociale internationale' (40 10 35.60.20) et la 'Dotation au Conseil national du travail' (51 10 41.40.02).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.

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 : 23 allocations de base (18,85 % du total)

Catégorie 1 : 71 allocations de base (58,20 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 28 allocations de base (22,95 % du total)

#### **CONCLUSION:**

23 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 28 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 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple la 'Cellule Coordination et Développement durable' (21 10 12.11.03) 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 : 1 allocation de base (0,51 % du total)

Catégorie 1 : 166 allocations de base (84,69 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 29 allocations de base (14,80 % du total)

### **CONCLUSION:**

1 allocation de base n'a pas été catégorisée.

En outre, 29 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 a 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 (0,51 % du total)

Catégorie 1 : 195 allocations de base (99,49 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations 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'Economie' (21 40 41.40.02), les 'Études prospectives' (42 60 12.11.21), l' 'Exécution d'études' (44 03 12.11.32), la 'Promotion de l'artisanat' (45 10 12.11.22) et la 'Promotion des Guichets d'Entreprises et de la Banque-Carrefour des Entreprises' (45 10 12.11.36) 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 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 156 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations 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. 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 'Frais de fonctionnement mobilité durable' (51 70 12.11.01) 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 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre. La justification des allocations de base stipule néanmoins 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 : 7 allocations de base (14,89 % du total)

Catégorie 1 : 22 allocations de base (46,81 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 18 allocations de base (38,30 % du total)

### **CONCLUSION:**

7 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

De plus, 18 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 le 'Service de lutte contre la pauvreté' (55 11 41.40.01) et l'Acquisition de biens meubles non durables' (56 63 12.11.01).

Comme il n'y a 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 (5,43 % du total)

Catégorie 1 : 82 allocations de base (89,13 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 5 allocations de base (5,43 % du total)

### **CONCLUSION:**

5 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 5 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 'Subventions à l'Academia Belgica à Rome' (60 13 33.00.01) 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.