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

2011 – 2014

TABLE DES MATIERES

I. Introduction générale.....5

II. Rapport du Gouvernement.....7

1. Présentation du travail réalisé au sein du Groupe Interdépartemental de Coordination en exécution de l'article 6 de la loi du 12 janvier 2007...8

2. Présentation du travail d'accompagnement et de soutien réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en exécution de l'article 7 de la loi du 12 janvier 2007 11

3. Présentation des mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* et en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 26

Introduction 26

Premier Ministre, Monsieur Elio Di Rupo.....28

Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense, Monsieur Pieter De Crem.....32

Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et des Affaires européennes, Monsieur Didier Reynders 35

Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord, Monsieur Johan Vande Lanotte.....39

Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions, Monsieur Alexander De Croo.....42

Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances, Madame Joëlle Milquet.....48

Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales, Madame Laurette Onkelinx 59

Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture, Madame Sabine Laruelle.....67

Ministre de la Justice, Madame Annemie Turtelboom.....71

Ministre du Budget et de la Simplification administrative, Monsieur Olivier Chastel ..75

Ministre de l'Emploi, Madame Monica De Coninck.....77

Ministre des Entreprises publiques et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes, Monsieur Jean-Pascal Labille.....83

Ministre des Finances, chargé de la Fonction publique, Monsieur Koen Geens.....86

Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie, à la Mobilité et aux Réformes institutionnelles, Monsieur Melchior Wathelet.....89

Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels, Monsieur Philippe Courard.....92

Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie des Bâtiments et au Développement durable, Monsieur Servais Verherstraeten 98

Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté, Madame Maggie De Block 104

Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, Monsieur Hendrik Bogaert *112*
Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale, Monsieur John Crombez *116*
Conclusion 121

4. Présentation des mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 125

Introduction 125
SPF Chancellerie du Premier Ministre *127*
SPF Personnel et Organisation *131*
SPF Budget et Contrôle de la Gestion *134*
SPF Technologie de l'Information et de la Communication *137*
SPF Affaires étrangères, commerce extérieur et Coopération au Développement *140*
SPF Intérieur *144*
SPF Finances *147*
SPF Mobilité et Transports *150*
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale *153*
SPF Sécurité sociale *156*
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement *159*
SPF Justice *163*
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie *166*
Ministère de la Défense *169*
SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale *172*
SPP Développement Durable *176*
SPP Politique scientifique *179*
Fonds des maladies professionnelles *183*
Conclusion 186

5. Conclusions et recommandations 191

III. Rapport de la Ministre de l'Egalité des chances sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 195

1. Introduction 195

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin 196

3. Subsides octroyés par la Ministre de l'Egalité des chances liés aux objectifs de la plate-forme d'action de Pékin 211

4. Conclusion 215

IV. Rapport du Ministre chargé de la Coopération au Développement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 216

1. Introduction et contexte 216

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin 220

3. Conclusion 227

V. Annexes 228

Annexe 1 : la loi du 12 janvier 2007 228

Annexe 2 : l'arrêté royal du 26 janvier 2010 231

Annexe 3 : le Groupe Interdépartemental de Coordination – liste des membres 234

Annexe 4 : le plan fédéral *gender mainstreaming* 240

Annexe 5 : la fiche politique – plan fédéral *gender mainstreaming*.....244

Annexe 6 : la fiche administrative – plan fédéral *gender mainstreaming* 247

Annexe 7 : le règlement d'ordre intérieur.....250

Annexe 8 : la fiche politique – rapport de fin de législature.....254

Annexe 9 : la fiche administrative – rapport de fin de législature 257

Annexe 10 : la liste des réunions IEFH – représentants administrations fédérales 259

Annexe 11 : la circulaire *gender budgeting* 261

Annexe 12 : l'évaluation du budget 2011.....266

Annexe 13 : l'évaluation du budget 2013.....286

I. Introduction générale

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[1], 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*. »

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.

Le *gender mainstreaming* est donc 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[2].
Cette approche est basée sur la connaissance de la situation des personnes concernées par les politiques publiques et sur l'évaluation (*ex ante* et *ex post*) des effets des politiques publiques. Elle contribue donc à en renforcer l'efficacité et l'efficience et s'inscrit dans une optique de renforcement de la bonne gouvernance.

Cette approche intégrée ne doit pas être confondue avec les politiques spécifiques traditionnellement utilisées dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Le *gender mainstreaming* est en effet une approche transversale (concerne tous les domaines), préventive (vise à éviter les inégalités) et structurelle (permanente), tandis que les politiques spécifiques sont limitées à un domaine particulier, curatives (visent à supprimer les inégalités) et ponctuelles (limitée dans le temps). Bien que complémentaires, *gender mainstreaming* et politiques spécifiques d'égalité doivent donc être clairement distinguées.
Le *gender mainstreaming* se distingue aussi des politiques d'égalité et de diversité qui concernent le personnel des administrations. Le *gender mainstreaming* ne concerne pas le personnel des administrations, il vise l'intégration de la dimension de genre dans les missions des administrations.

Suite à la Conférence mondiale des femmes de Pékin, la Belgique a adopté la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les

[1] Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. *M.B.* du 13 février 2007. Voir annexe 1.
[2] Pour plus d'informations par rapport à la méthodologie, voir le point 1 (Formation des membres du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)), de la partie 2 du Rapport du Gouvernement.

femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. Cette loi prévoyait que chaque membre du Gouvernement définisse et mette en œuvre des objectifs stratégiques en matière d'égalité des femmes et des hommes dans leur domaine de compétence. Plusieurs 'rapports Pékin' ont été présentés au Parlement dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi.

Un projet-pilote relatif à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral a été mené en 2001 et en 2002 à l'initiative de la Ministre de l'Egalité des chances de l'époque. Ce projet concluait notamment que l'exécution de la loi du 6 mars 1996 se limitait à l'adoption d'actions spécifiques par les membres du Gouvernement, mais ne permettait pas de s'orienter vers une intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. Il recommandait l'adoption d'une loi permettant d'ancrer structurellement cette approche novatrice dans les processus administratifs et politiques.

Ce projet pilote a donc contribué à l'adoption de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007. Cette loi contient des 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 au marchés publics et subsides, en passant par la mise en œuvre du *gender budgeting* et l'établissement d'une analyse d'impact des projets de réglementation sur la situation des respective des femmes et des hommes, dit « test gender ».
Cette loi qui est fondée sur la durée d'une législature 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.
Ces rapports remplacent les 'rapports Pékin' prévus par la loi du 6 mars 1996.

A côté des politiques spécifiques d'égalité qui sont menées depuis de nombreuses années en Belgique (lutte contre la violence à l'égard des femmes, renforcement de la présence des femmes dans la prise de décision, lutte contre l'écart salarial,…), le législateur a donc clairement décidé de promouvoir le *gender mainstreaming* en tant qu'approche destinée à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société belge.

Vu la durée effective réduite de cette législature, le présent rapport sera le seul de la législature. Conformément à l'article 5 de la loi, il est composé :

- d'un rapport du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 ;
- d'un rapport de la Ministre 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.

II. Rapport du Gouvernement

Introduction

La loi du 12 janvier 2007 qui est basée sur la durée d'une législature, rend les membres du Gouvernement responsables de sa mise en œuvre par leurs administrations et dans le cadre de leurs domaines de compétences respectifs.

Le rapport du Gouvernement qui a été rédigé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur base des contributions des cellules stratégiques et des administrations, est composé de cinq parties :

- La première partie concerne le travail réalisé au sein du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) prévu par l'article 6 de la loi du 12 janvier 2007 et chargé d'assurer sa mise en œuvre. Elle présente les missions et la composition de ce groupe et décrit le travail réalisé et les réunions organisées en son sein.

- La seconde partie présente le travail d'accompagnement et de soutien réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en exécution de l'article 7 de la loi du 12 janvier 2007. Cette partie aborde notamment la formation, le soutien et l'accompagnement des membres du GIC, la méthodologie établie et diffusée pour intégrer la dimension de genre dans le contenu des politiques, et différentes actions menées dans le cadre de l'application de la loi (*gender budgeting*, « test gender », statistiques sexuées, …).

- La troisième partie présente sous forme de fiches ce qui a été fait par chaque membre du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Cette partie se concentre plus particulièrement sur la mise en œuvre du 'plan fédéral *gender mainstreaming*' adopté au mois de juillet 2012, dans le cadre duquel chaque membre du Gouvernement s'est engagé à intégrer la dimension de genre dans deux politiques relevant de ses compétences.
  Conformément à l'article de 5 de la loi du 12 janvier 2007, cette seconde partie met également en avant les éventuelles mesures spécifiques prises par les membres du Gouvernement en relation avec les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin.

- La quatrième partie présente ce qui a été fait par les différents SPF, SPP et le Ministère de la Défense dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Cette partie est également composée de fiches structurées en fonction des différentes dispositions de la loi.

- La cinquième partie du rapport présente enfin les principaux éléments de l'expérience acquise au cours de la législature et présente une série de recommandations relatives à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 et plus généralement *du gender mainstreaming* au niveau fédéral belge.

1. Présentation du travail réalisé au sein du Groupe Interdépartemental de Coordination en exécution de l'article 6 de la loi du 12 janvier 2007

L'arrêté royal du 26 janvier 2010[3] prévoit la création d'un groupe interdépartemental de coordination (GIC). Celui-ci est composé de la manière suivante :

- un membre de la cellule stratégique de chaque membre du Gouvernement ;
- un fonctionnaire de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation ;
- un membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui assure la présidence du groupe.

Les missions du GIC sont les suivantes :

- la stimulation, l'orientation et la facilitation de l'exécution de l'approche intégrée du genre, en particulier par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques fédérales ;
- la promotion de la coopération et la diffusion d'informations et de bonnes pratiques entre tous les services ;
- l'organisation d'une concertation régulière et d'une coordination permanente entre les administrations et les cellules stratégiques ;
- la rédaction d'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 ;
- l'établissement d'un rapport de suivi semestriel sur l'exécution du plan fédéral transmis à la Ministre de l'Égalité des chances ;
- la préparation et la coordination du projet de rapport intérimaire et du rapport de fin de législature, ainsi que le suivi de ceux-ci.

Après l'approbation de l'arrêté royal du 26 janvier 2010, la Ministre de l'Égalité des chances a demandé aux membres du Gouvernement et aux présidents des comités de direction des SPF, des SPP et du Ministère de la Défense de désigner un membre effectif et un membre suppléant. Suite à la démission du Gouvernement le 22 avril 2010, la composition de ce groupe revêtait un caractère provisoire en ce qui concerne le niveau politique.

Une première réunion du GIC a été organisée le 11 juin 2010. Cette réunion visait essentiellement à informer les membres de ce que l'on attend d'eux au sein du GIC, qui est chargé de la mise en oeuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral. Le concept de *gender mainstreaming* y a été exposé, de même que les obligations de la loi du 12 janvier 2007 et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010. Par ailleurs, l'application du *gender budgeting* a été explicitée de manière plus approfondie et les actions pouvant être mises en œuvre au sein des administrations ont été présentées.

L'objectif principal de l'assemblée du 18 mars 2011 était d'informer les membres du GIC sur le travail accompli par l'Institut depuis la réunion de juin 2010. Une attention particulière a été accordée à la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre de l'établissement du budget 2012. Le manuel rédigé sur ce thème par l'Institut a en outre été présenté. Enfin, il a été demandé aux membres de donner un aperçu des premières actions entreprises dans les administrations.

[3] Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Voir annexe 2.

Entre le 20 septembre et le 6 octobre 2011, l'Institut a, conformément à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010, organisé une formation *gender mainstreaming* à l'attention des membres du GIC.
Vingt-quatre personnes ont suivi cette formation. Vingt d'entre elles provenaient des administrations fédérales. Les quatre autres participants étaient membres des cellules stratégiques.
La formation s'est étalée sur deux journées. Le premier jour a été consacré aux notions relatives à l'égalité femmes-hommes, ainsi qu'à la présentation de l'approche *gender mainstreaming*. Le deuxième jour a été davantage axé sur le volet pratique, avec des études de cas et des exercices.

Après l'entrée en fonction du Gouvernement actuel en décembre 2011, la Ministre de l'Égalité des chances a, en février 2012, à nouveau appelé les membres du Gouvernement à désigner un membre effectif et un membre suppléant pour le GIC. La première priorité du GIC nouvellement constitué[4] était l'établissement d'une proposition de plan fédéral *gender mainstreaming* tel que visé dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010.

Vu le caractère à la fois neuf et ambitieux du *gender mainstreaming*, ainsi que la durée réduite de la législature, au mois de janvier 2012, la Ministre d'Egalité des chances a invité ses collègues du Gouvernement à identifier au moins deux politiques que ces derniers comptaient mener et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre, c'est-à-dire à tenir compte des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes.
La Ministre a par ailleurs attiré l'attention de ses collègues sur le fait que conformément à l'accord de Gouvernement, les politiques relatives aux réformes socio-économiques devaient figurer au premier plan des politiques définies comme devant prioritairement intégrer la dimension de genre.
Le 26 avril 2012 s'est tenue une réunion du GIC au cours de laquelle ont été abordés le *gender mainstreaming* ainsi que les obligations légales et les instruments de soutien en la matière. Les membres ont en outre discuté de la rédaction du plan fédéral *gender mainstreaming*[5]. Les politiques sélectionnées pour ce plan devaient avoir été envoyées pour le 26 mai 2012, au plus tard, à la cellule stratégique de la Ministre de l'Égalité des chances et à l'Institut. La préparation et la coordination du rapport de fin de législature ont également été évoquées. En conclusion, l'accent a été mis sur le soutien offert par l'Institut dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

La proposition de plan fédéral *gender mainstreaming* a, au cours de la réunion du 12 juin 2012, été approuvée par le GIC. La planification du suivi du plan fédéral a également été abordée au cours de cette réunion. Enfin, les fiches élaborées par l'Institut en soutien à l'exécution du *gender mainstreaming* ont été présentées. L'une de ces fiches concernait le niveau politique[6] tandis que l'autre concernait le niveau administratif[7]. Il a en outre été annoncé que des fiches similaires seraient utilisées pour les contributions au rapport de fin de législature.

Du 11 septembre au 4 octobre 2012, l'Institut a organisé la formation *gender mainstreaming* pour la deuxième fois. Seize membres de cellule stratégique et quinze représentants des administrations fédérales ont participé à cette formation de deux jours.
La formation s'est déroulée selon le même scénario que celle de 2011. Toutefois, les exercices de la seconde journée de la formation n'étaient, cette fois, plus basés sur des

[4] Voir annexe 3.
[5] Voir annexe 4.
[6] Voir annexe 5.
[7] Voir annexe 6.

études de cas, mais sur les lignes politique reprises dans le plan fédéral *gender mainstreaming*.

En novembre 2012, le règlement d'ordre intérieur du GIC[8] et le premier rapport semestriel ont été approuvés par voie électronique. Ce rapport traitait des activités du GIC et du suivi du plan fédéral *gender mainstreaming* depuis l'entrée en fonction du Gouvernement. Une communication a été transmise à la Ministre de l'Égalité des chances après l'approbation.

L'assemblée du GIC du 12 mars 2013 avait pour thème les « Bonnes pratiques au sein de l'administration ». Six présentations ont été données, dont chacune expliquait concrètement la manière de mettre en œuvre le *gender mainstreaming* au sein des administrations fédérales. Ces présentations étaient consacrées aux thèmes suivants :

- l'intégration de la dimension de genre dans le plan de management, l'installation d'une structure interne de coordination et la formation des membres de celle-ci (SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement) ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les processus budgétaires (SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté, Économie sociale et Politique des Grandes villes) ;
- l'analyse des statistiques ventilées par sexe, conformément à l'intégration de la dimension de genre dans le contrat de gestion (Fonds des Maladies professionnelles) ;
- l'intégration de la dimension de genre dans l'enquête nationale Beldam (SPF Mobilité et Transports) ;
- l'intégration de la dimension de genre dans la communication fédérale et la mise au point d'un plan d'action interne *gender mainstreaming* (SPF Chancellerie du Premier Ministre) ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics (Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale).

En mai 2013, le deuxième rapport semestriel a été approuvé par voie électronique et communiqué à la Ministre de l'Égalité des chances. Ce rapport contenait entre autres une énumération des contrats conclus entre l'Institut et les diverses cellules stratégiques et administrations dans le cadre du suivi du plan fédéral *gender mainstreaming*.

Le 20 juin 2013, le GIC s'est réuni afin de discuter et d'approuver le planning relatif à l'établissement du rapport de fin de législature, la structure de ce rapport et les instruments impliqués dans sa rédaction. En vue de fournir un soutien aux cellules stratégiques et aux administrations, des fiches relatives aux informations devant être transmises ont été élaborées. Ces fiches étaient basées sur celles qui avaient été utilisées dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming*. Dans ce cas également, l'une de ces fiches concernait le niveau politique[9] tandis que l'autre concernait le niveau administratif[10].

[8] Voir annexe 7.
[9] Voir annexe 8.
[10] Voir annexe 9.

2. Présentation du travail d'accompagnement et de soutien réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en exécution de l'article 7 de la loi du 12 janvier 2007

L'article 7 de la loi du 12 janvier 2007[11] charge l'Institut « *de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.* » Les articles 3 et 6 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010[12] prévoient par ailleurs que l'Institut assure la présidence et le secrétariat du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC).
En dehors de ces fonctions dans le cadre desquelles il prépare, préside et assure le suivi des réunions du GIC, l'Institut a :

1. organisé et défini le contenu de la formation des membres du GIC ;
2. soutenu et organisé le travail réalisé par les membres du GIC ;
3. soutenu la mise en œuvre du *gender budgeting* ;
4. contribué à l'établissement d'une analyse d'impact des réglementations du Gouvernement fédéral ;
5. favorisé la ventilation par sexe des statistiques fédérales ;
6. soutenu l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics et l'octroi de subsides ;
7. stimulé l'intégration de la dimension de genre dans la communication fédérale.

Le *gender mainstreaming* est un concept relativement récent. C'est pourquoi les efforts fournis dans le cadre du soutien et de l'exécution se sont en premier lieu concentrés sur les administrations représentées au sein du GIC (les SPF, SPP et Ministère de la Défense). Un soutien en matière de *gender mainstreaming* a été offert à d'autres organismes publics uniquement si une demande avait été explicitement formulée dans ce sens.

1. <u>Formation des membres du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)</u>

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 pour l'égalité de femmes et des hommes 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 au mois d'octobre 2010, l'Institut a confié à l'asbl Engender la mission de contribuer à établir le contenu de la formation (première phase) et à donner effectivement la formation aux membres du GIC (seconde phase).

[11] Voir annexe 1.
[12] Voir annexe 2.

Après l'adoption de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 et la désignation de représentants des SPF-SPP et des cellules stratégiques des membres du Gouvernement, la première réunion du GIC a eu lieu le 11 juin 2010, à la veille des élections fédérales du 13 juin 2010.
Le GIC étant composé de fonctionnaires et de membres des cellules stratégiques, il était logiquement prévu que la première formation des membres du GIC ait lieu dans les mois suivant la mise en place d'un Gouvernement fédéral issu des élections du 13 juin 2010. Dans le cadre de la convention conclue et du planning de réalisation établi, la formation des membres du GIC a pour la première fois eu lieu aux mois de septembre et d'octobre 2011, c'est-à-dire en période d'affaires courantes pour le Gouvernement alors en place.
Organisée pour des groupes francophones et néerlandophones, la formation s'est déroulée en deux jours. Le premier, assez théorique, consacré au concept de genre, au principe d'égalité hommes-femmes et à l'approche *gender mainstreaming* ; le second, plus pratique, axé sur l'intégration effective de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques

L'Institut a donc réorganisé une formation pour les membres du GIC suite à la mise en place d'un Gouvernement issu des élections du 13 juin 2010 et à la désignation de nouveaux représentants politiques au sein GIC. Cette formation a eu lieu au cours des mois de septembre et d'octobre 2012.
La première journée de formation était également consacrée aux aspects théoriques et conceptuels de l'égalité hommes-femmes et du *gender mainstreaming*. La seconde journée était orientée vers des exercices pratiques d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. Cette fois-ci, les exercices ont été directement basés sur les politiques mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming* adopté au mois de juillet 2012.

Les sessions de formation ont d'abord été l'occasion de mieux distinguer les notions de genre et de sexe, de mettre en avant l'évolution historique des places respectivement occupées par les hommes et par les femmes dans la société, ainsi que les différences entre hommes et femmes qui existent encore actuellement. Ces éléments ont permis aux participants de mieux percevoir l'utilité et de mieux comprendre l'approche *gender mainstreaming* en tant que méthode visant à réduire les inégalités entre hommes et femmes dans la société.
La formation a permis de distinguer les différentes approches visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans la société, à savoir la lutte contre les discriminations, les actions spécifiques et le *gender mainstreaming* qui se distingue par son caractère largement préventif (il vise à éviter la création ou le renforcement des inégalités), sa transversalité (tous les domaines sont concernés) et structurel (approche permanente qui s'intègre dans les processus de travail).

La formation a ensuite été l'occasion de présenter schématiquement le cadre de réflexion que l'on souhaite voir se développer et se généraliser dans le cadre du *gender mainstreaming*. Cette réflexion est fondée sur :

- l'identification (sexuée) des personnes concernées par les projets politiques ;
- l'identification des différences de situation entre hommes et femmes ;
- parmi ces différences, l'identification des « différences problématiques » sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes ;
- sur base des connaissances acquises, l'évaluation de l'impact du projet politique sur l'égalité entre hommes et femmes.

Si la difficulté à identifier les personnes concernées est principalement due à la nécessité de disposer de statistiques ventilées par sexe, l'identification des différences de situation entre hommes et femmes et des différences problématiques sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes n'a pas toujours été évidente pour les participants.

Des différences entre la situation des femmes et des hommes existent dans de nombreux domaines :

- *Economie* : ségrégation horizontale-verticale dans l'emploi, régime de travail, type de contrat, travail rémunéré-non rémunéré, attitudes de consommation, entreprenariat, risque de pauvreté,…
- *Vie privée* : répartition des tâches domestiques, des revenus, garde des enfants, violence conjugale subie,…
- *Education* : études suivies, résultats scolaires, diplômes obtenus,…
- *Justice* : obtention des gardes d'enfants, type de délits commis, personnes incarcérés,…
- *Sécurité* : lieux fréquentés, types de violence commises-subies, …
- *Santé* : espérance de vie, espérance de vie en bonne santé, pathologies subies, affections chroniques, problèmes psychiques, suicides,…
- *Mobilité* : utilisation des transports privés-publics, type de trajets effectués, accidents de la circulation subis-provoqués,…
- *Politique* : investissement et représentation politique, responsabilités exercées,…
- *Administration publique* : postes occupés, responsabilités exercées au sein de l'administration,…
- *Société civile* : place dans le monde associatif, académique, médiatique,…

Inspirée du '*Guide to gender impact assessment*[13]' de la Commission européenne, l'identification des différences problématiques repose sur deux critères :

- l'accès aux ressources (revenus, travail, responsabilité, santé, sécurité, formation, mobilité,…)
- l'exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques).

Si une différence de situation entre hommes et femmes limite l'accès des hommes ou des femmes aux ressources ou leur exercice des droits fondamentaux, elle est considérée comme problématique sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes. Dans une série de cas, l'exercice des droits et l'accès aux ressources peuvent être mobilisés simultanément pour identifier une différence problématique. Les différences entre hommes et femmes en matière de durée de carrière ou de secteurs d'activités peuvent par exemple influencer l'accès aux droits sociaux et donc l'accès aux revenus ou à la santé.

Voici quelques exemples de différences qui ont pour conséquences de limiter l'accès des femmes ou des hommes en fonction du sexe et des rôles qui lui sont liés (genre).

Accès aux revenus : le taux de pauvreté des femmes est plus élevé que celui des hommes, les femmes qui travaillent gagnent en général moins que les hommes (écart salarial), le régime de travail des femmes est moins avantageux que celui des hommes (contrat de travail à durée déterminée, travail à temps partiel), les secteurs d'activités où les femmes se concentrent sont souvent moins rémunérateurs (ségrégation horizontale), les pensions des travailleuses sont moins élevées que celles des travailleurs, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires des revenus d'intégration, …

Accès à l'emploi : le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes (surtout lorsqu'il y a des enfants à charge), le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes,…

Accès au bien-être via la conciliation vie privée-vie professionnelle : les statistiques montrent que la conciliation vie privée-vie professionnelle des femmes est plus compliquée que celle des hommes : la répartition traditionnelle des rôles et des tâches entre hommes et femmes

[13] Ce guide est accessible via le lien suivant : http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en.

influence encore très nettement l'organisation de la vie quotidienne des individus, les femmes assument encore la majorité des tâches domestiques et éducatives.
Cette situation a des répercussions sur les parcours professionnels (temps partiel, crédit-temps, interruption de carrière, congés thématiques) des hommes et des femmes, leur indépendance financière, leur épanouissement personnel, le temps libre dont ils disposent, ou encore sur l'obtention (au détriment des hommes) de la garde des enfants.
La répartition traditionnelle des rôles et des tâches entre hommes et femmes pose en effet également problème aux hommes qui souhaitent s'en écarter en conciliant mieux vie familiale et carrière professionnelle, via le congé de paternité, le crédit-temps, l'interruption de carrière, ou la réduction du temps de travail.

Accès aux responsabilités : la présence des femmes dans les conseils d'administration ou aux postes de management (publics ou privés) reste très inférieure à celle des hommes (ségrégation verticale). Les femmes restent sous-représentées dans les assemblées et les organes exécutifs. Elles le sont également au sein de la magistrature.

Accès à la santé et au bien-être : l'espérance de vie des hommes est inférieure à celle des femmes, les hommes et les femmes sont touchés par des pathologies physiques et mentales différentes, ont des rapports différents à leur santé, aux traitements (préventifs et curatifs) disponibles ou aux risques liés à certains comportements. Des différences entre hommes et femmes existent également au niveau du remboursement des médicaments, ou en matière de recherche médicale (priorité à certaines pathologies plutôt qu'à d'autres).

Accès à la sécurité et violence : les hommes sont par exemple à la fois auteurs et victimes de violence dans l'espace public, tandis que les femmes sont souvent victimes de violence dans la sphère privée. Ces différences se reflètent sur le nombre d'hommes et de femmes condamnés ou incarcérés. Les hommes sont par ailleurs beaucoup plus souvent que les femmes victimes d'accidents de la route mortels ou graves.

Accès au savoir et à la formation : les femmes hautement qualifiées étaient très peu nombreuses il y a quelques décennies, alors qu'elles sont devenues majoritaires dans la tranche d'âge 25-44 ans. Entre 1995 et 2008, les hommes ont bénéficié des deux-tiers des congé-éducation payé. L'accès au savoir et à la formation a évidemment un impact sur l'accès à d'autres ressources comme les revenus, l'emploi, les responsabilités, ou encore le bien-être.

Accès à la mobilité et aux infrastructures : les déplacements des femmes sont plus nombreux et plus complexes que ceux des hommes, notamment du fait qu'elles font plus de déplacements qui ne sont pas liés au travail, ce qui les rend plus dépendantes de la voiture. Cependant, lorsqu'elles le peuvent, elles utilisent plus les transports publics et la marche que les hommes pour des trajets équivalents.

Globalement, ce processus de réflexion a permis de faire face à une réaction assez habituelle à l'encontre du *gender mainstreaming*, qui consiste à dire qu'une politique x ou y ne pose aucun problème en matière d'égalité entre hommes et femmes à partir du moment où « *elle s'applique de la même manière aux hommes et aux femmes*. » La mise en évidence de certaines différences entre les situations des hommes et des femmes a en effet permis de montrer que les conséquences des politiques sur les personnes varient en fonction de leurs situations.
Les exercices proposés le second jour ont ensuite permis de confronter ce cadre de réflexion à des cas concrets et aux objectifs politiques mentionnés dans le plan fédéral.

Les participants ont par ailleurs pu mieux cerner le rôle qu'ils étaient appelés à jouer dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Après avoir suivi les formations, certains coordinateurs qui dépendaient des services liés aux ressources humaines de leur

administration ont par exemple estimé qu'il était préférable qu'ils soient remplacés par des personnes ayant un lien plus direct avec le contenu des politiques de leur administration.
La formation a également été l'occasion pour les membres du GIC d'évoquer les contraintes, auxquelles ils risquaient d'être confrontés dans le cadre de leur fonction. Les formatrices ont mis en avant plusieurs manières de faire face aux préjugés et aux résistances susceptibles d'être rencontrés. Certains coordinateurs ont également évoqué le manque de temps ou de soutien comme des contraintes structurelles limitant leur capacité à rencontrer les attentes liées à leur fonction.

2. Soutien et organisation du travail réalisé par les membres du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

2.1. Etablissement du plan fédéral *gender mainstreaming*

La loi du 12 janvier 2007 vise à terme l'intégration structurelle de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Dans le cadre de son mémorandum et des négociations qui ont fait suite aux élections fédérales du 13 juin 2010, l'Institut a appelé le futur Gouvernement à s'engager à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques qu'il comptait mener, ainsi qu'à définir des objectifs stratégiques qui précisaient cet engagement. L'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 stipulait finalement que le Gouvernement veillerait à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 et aurait une attention particulière pour le renforcement des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des réformes socio-économiques.

Sur cette base et compte tenu du caractère neuf et ambitieux du *gender mainstreaming* et de la durée réduite de la législature, la cellule stratégique de la Ministre de l'Egalité des chances et l'Institut ont proposé que dans le cadre du plan fédéral prévu par l'article 4 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010, la démarche d'intégration soit limitée à deux politiques par membre du Gouvernement.

Lors de la première réunion du GIC du 26 avril 2012, les membres du Gouvernement ont donc été invités par la Ministre à identifier au moins deux politiques qu'ils comptaient mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre. Conformément à l'accord de Gouvernement, les politiques relatives aux réformes socioéconomiques devaient figurer au premier plan des politiques définies comme devant prioritairement intégrer la dimension de genre.

Lors de la réunion du 26 avril, il a été précisé que les deux politiques choisies :
- devaient idéalement être mentionnées dans l'accord de Gouvernement ;
- ne pouvaient pas être des politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes ;
- ne pouvaient pas concerner la gestion des ressources humaines (à l'exception de la Fonction publique et de certaines administrations qui sont compétents pour définir le statut et la carrière de leurs agents. Ex : magistrats, militaires, pompiers,…).

Il a également été précisé qu'idéalement les politiques choisies devaient mener à des résultats concrets en matière d'intégration de la dimension de genre et rappelé que le *gender mainstreaming* étant une démarche préventive, les politiques choisies ne devaient pas en être à un stade trop avancé de leur définition.

Des contacts bilatéraux entre l'Institut et certaines cellules stratégiques ont eu lieu au cours du mois de mai 2012 afin de soutenir et d'encadrer l'établissement du plan.

Au début du mois de juin, l'Institut a proposé un projet de plan fédéral *gender mainstreaming* composé de deux parties : un engagement formel des membres du Gouvernement vis-à-vis du *gender mainstreaming* et des dispositions de la loi relatives aux administrations relevant

de leurs compétences et un tableau reprenant l'ensemble des politiques dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre.
Ce plan a été adopté lors de la réunion du GIC du 12 juin 2012 et a été présenté au Conseil des ministres par la Ministre de l'Egalité des chances le 6 juillet 2012[14].

2.2. Etablissement des fiches politiques et administratives pour le plan fédéral et pour le rapport de fin de législature

Pour faciliter la compréhension de l'approche *gender mainstreaming* et l'établissement du plan, l'Institut a d'abord établi des fiches politiques et des fiches administratives qui ont été diffusées auprès des membres du GIC, peu de temps après sa mise en place.

Les fiches politiques[15] étaient composées de deux parties :

La première partie de la fiche, à portée pédagogique, expliquait :
- l'objectif du *gender mainstreaming* ;
- la distinction entre le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes ;
- le fait que le *gender mainstreaming* ne concerne pas la gestion des ressources humaines ;
- comment identifier la dimension de genre d'une politique ;
- ce qu'est une analyse de genre ;
- ce qu'est une politique qui intègre la dimension de genre.

La seconde partie de la fiche était composée d'une grille contenant une série de questions à se poser dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques appelées à figurer dans le plan fédéral *gender mainstreaming* :
- Quels sont les objectifs de la politique et quelles sont les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
- Quelles sont les personnes (directement ou indirectement) concernées par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personne(s) ?
- Quelles sont les éventuelles différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes dans le(s) domaine(s) concerné(s) par la politique et ses différentes mesures ?
- Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques - inégalités) ?
- Comment comptez-vous tenir compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre) ?
- Quels sont les éventuels indicateurs permettant d'évaluer l'impact de la politique et de ses différentes mesures sur la situation respective des femmes et des hommes ?

Les fiches administratives[16] étaient également composées de deux parties :

La première partie de la fiche mentionnait les mêmes informations que dans la première partie de la fiche politique, en soulignant l'importance des différents instruments prévus par la loi et l'arrêté royal que les administrations publiques fédérales doivent implémenter pour garantir l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales.

[14] Voir annexe 4.
[15] Voir annexe 5.
[16] Voir annexe 6.

La seconde partie de la fiche était composée d'une grille contenant toutes les actions à mener par les administrations fédérales (SPF et SPP) dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* :

- Intégration de la dimension de genre dans le plan de management
- Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration
- Ventilation par sexe des statistiques produites, collectées ou commandées
- Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)
- Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes
- Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010
- Mise en œuvre du « *test gender* » (retiré de la fiche rapportage)
- Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics
- Intégration de la dimension de genre dans les subsides
- Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*
- Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration
- Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel

Au mois de mai 2013, pour faciliter et encadrer l'établissement du rapport de fin de législature, l'Institut a aussi proposé et diffusé une fiche politique[17] et une fiche administrative[18] aux membres du GIC.
Proches de celles établies pour établir le plan fédéral, ces fiches étaient destinées à recueillir les informations relatives à la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming*, de la loi du 12 janvier 2007 et des politiques menées conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Enfin, l'Institut a également proposé aux membres du GIC une structure générale pour le rapport de fin de législature ainsi qu'un planning de travail. Tous ces documents ont été présentés et approuvés lors de la réunion du GIC du 20 juin 2013.

2.3. Accompagnement et soutien aux membres du groupe interdépartemental de coordination (GIC) dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral

Suite à l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming*, un certain nombre de contacts bilatéraux (réunions, échanges téléphoniques, courriers électroniques) ont eu lieu entre l'Institut et les différentes administrations fédérales au sujet de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* 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. Même si à terme le *gender mainstreaming* vise une intégration de la réflexion sous l'angle du genre dans les processus administratifs et politiques, dans sa phase de lancement, il nécessite de faire collaborer et travailler efficacement des experts genre et des experts thématiques.

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

- sensibiliser à l'égalité entre hommes et femmes ;
- 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 ;
- sensibiliser à l'utilité du *gender mainstreaming* ;
- insister sur la nécessité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe ;

[17] Voir annexe 8.
[18] Voir annexe 9.

- 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 projets politiques ;
- illustrer la démarche d'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques, via des exemples ;
- réorienter certains objectifs politiques vers la mise en place des conditions nécessaires à leur atteinte ;
- analyser les documents transmis ;
- formuler des recommandations et des propositions relatives à la mise en œuvre des engagements.

Il faut noter que ces contacts[19], principalement sollicités par l'Institut, n'ont pas toujours eu lieu avec des membres du GIC, généralement formés et sensibilisés au *gender mainstreaming*.

3. Soutien à la mise en œuvre du *gender budgeting*

3.1. Contexte

La loi du 12 janvier 2007 prévoit une série d'actions à entreprendre par le Gouvernement et les services publics, dont l'introduction du *gender budgeting*.

L'art. 2, § 1er de la loi oblige le Gouvernement à veiller 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 précise en outre : « Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'État à gestion séparée, entreprise d'État et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses. »

La « Circulaire du 29 avril 2010 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 »[20] décrit la méthode à utiliser afin de répondre à ces obligations légales.

En exécution de cette circulaire, les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories.

- Catégorie 1 :
  La première catégorie regroupe les crédits relatifs à des dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre.
- Catégorie 2 :
  La deuxième catégorie concerne les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.
  Ces crédits, qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi, doivent figurer dans la note de genre.
- Catégorie 3 :

[19] Voir annexe 10.
[20] Voir annexe 11.

La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, à savoir les crédits relatifs à des dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre.
Pour ces crédits, il convient de réfléchir à la façon de tenir compte de la dimension de genre dans le dossier concerné, manière qui doit être décrite dans un commentaire genre joint à la justification des allocations de base. Cette explication doit donc détailler les actions qui seront entreprises afin de faire en sorte qu'il soit tenu compte de la dimension de genre.

3.2. Soutien à la mise en œuvre du *gender budgeting*

Durant cette législature, les efforts concernant le *gender budgeting* se sont basés sur le travail de soutien et les activités de sensibilisation déjà menés à bien depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 janvier 2007. Ainsi l'Institut a-t-il, en mai et juin 2009, visité les services Budget et Contrôle de la gestion de tous les SPF, des SPP et du Ministère de la Défense afin de présenter le concept, d'expliquer les attentes et d'illustrer concrètement comment le *gender budgeting* peut être mis en œuvre au sein de l'administration. En mai et juin 2010, il s'est, conjointement avec huit administrations, penché sur les obstacles à la mise en œuvre du *gender budgeting* et sur les moyens de les solutionner.

En mars 2011, l'Institut a publié un « Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge ». Celui-ci explique ce qu'est le *gender budgeting*, ainsi que la méthode selon laquelle ce principe doit être appliqué au sein de l'administration fédérale. Le manuel fournit en outre de nombreux exemples concrets et des conseils utiles en vue de stimuler l'application de ce principe.

À la fin de 2011 a été rédigée une « Évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2011 »[21, 22]. En janvier 2012, elle a été envoyée aux présidents des comités de direction, avec en copie les coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming* et les personnes de contact au sein des services Budget et Contrôle de la gestion. Dans cette évaluation, des suggestions ont été formulées pour chaque administration en vue d'améliorer la mise en œuvre du *gender budgeting*.

La réunion du GIC du 18 mars 2011 a, dans une large mesure, été consacrée à l'exécution du *gender budgeting* dans le cadre de l'établissement du budget 2012 et à la publication du manuel *gender budgeting*. Le but et la méthode employée, entre autres, ont été exposés et illustrés d'exemples concrets.

Le 19 avril 2012, la Ministre de l'Égalité des chances a adressé aux présidents des comités de direction des SPF, SPP et Ministère de la Défense une lettre rédigée par l'Institut pour les inviter à se conformer à l'obligation de mise en œuvre du *gender budgeting*. Cette lettre renvoyait en outre à la circulaire et au manuel relatifs au *gender budgeting* et informait ses destinataires qu'ils pouvaient contacter l'Institut s'ils souhaitaient obtenir davantage d'informations ou d'assistance.
Le même jour, une autre lettre relative au *gender budgeting* a été envoyée par la Ministre de l'Égalité des chances au Ministre du Budget. La lettre en question invitait ce dernier à apporter son soutien à la mise en œuvre du *gender budgeting* et à mettre en place une collaboration active avec l'Institut.

Lors de sa réunion « Bonnes pratiques au sein de l'administration » du 12 mars 2013, le GIC a accordé une attention particulière à la mise en œuvre correcte du *gender budgeting* au

[21] Le budget pour 2011 n'a été adopté par la Chambre des représentants qu'en date du 19 mai 2011.
[22] Voir annexe 12.

sein du SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté, Économie sociale et Politique des Grandes villes. Cet exemple a permis de montrer aux autres administrations comment le *gender budgeting* peut être mis en œuvre de manière concrète.

Le 10 janvier 2013, deux membres de l'Institut se sont réunis avec un représentant de la cellule stratégique du Ministre du Budget et le coordinateur *gender mainstreaming* du SPF Budget et Contrôle de la gestion. Cette réunion avait pour but d'examiner les actions qui pouvaient être entreprises en soutien à l'exécution du *gender budgeting*. Elle s'inscrivait en outre dans le cadre de l'engagement du Ministre du Budget à l'égard du plan fédéral *gender mainstreaming* (l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration du budget général des dépenses, conformément aux directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*). Dans ce cadre, un membre de la cellule *gender mainstreaming* a donné, le 17 mai 2013, une présentation sur le *gender budgeting* durant le Forum des Directeurs des services d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion, qui est organisé par le SPF Budget et Contrôle de la gestion.

Au début de mai 2013, l'Institut a diffusé la « check-list du commentaire genre ». Pour les allocations de base de la catégorie 3, la justification de ces allocations de base doit préciser de quelle façon il sera tenu compte de la dimension de genre. Pour les différents types de dépenses (études, communication, etc.), la check-list fournit une ébauche des éléments susceptibles de figurer dans le commentaire genre et doit ainsi assister les services publics dans la rédaction de ce commentaire genre.

Début mai 2013 également, un questionnaire relatif à la mise en œuvre du *gender budgeting* a été envoyé aux différentes administrations qui sont représentées au sein du GIC. Outre la collecte d'information, ce questionnaire avait aussi pour but d'indiquer aux administrations les actions pouvant être entreprises afin de faire accepter la méthode utilisée au sein des administrations.

Enfin, toujours début mai 2013, l'« Évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2013 »[23] était communiquée selon la même structure que l'évaluation du budget 2011.

Au-delà de cette assistance générale, la cellule *gender mainstreaming* de l'Institut a également offert un soutien spécifique aux administrations qui en avaient fait la demande.

4. Etablissement d'une analyse d'impact des réglementations (AIR) au niveau fédéral belge comprenant un volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (*test gender*)

Dès 2011 et suite à un rapport de l'OCDE[24] épinglant les manquements de la Belgique en matière d'évaluation des politiques publiques, un consensus visant à rassembler les différentes analyses d'impact existantes (test Kafka/charges administratives et test EIDDD/développement durable), prévues (test gender/égalité entre les femmes et les hommes) ou en projet (test PME/développement des PME ; test coopération au développement/cohérence des politiques en faveur du développement) s'est progressivement dégagé.
L'objectif de l'établissement de cette analyse d'impact des réglementations est d'amener les auteurs de réglementation à réfléchir à l'impact de leurs projets sur différentes thématiques, parmi lesquelles l'égalité entre hommes et femmes. Il s'agit donc plutôt d'une analyse d'incidence des projets de réglementations sur différentes thématiques, que d'une analyse

[23] Voir annexe 13.
[24] Ce rapport est accessible via le lien suivant : http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/betterregulationineuropebelgium.htm.

d'impact destinée à faire le point sur un problème précis et à présenter différentes options politiques envisageables pour y faire face.

Le Conseil des Ministres a approuvé en mai dernier l'avant-projet de loi portant sur l'analyse d'impact de la réglementation intégrée (AIR). Ce projet, transmis au Parlement, prévoit l'établissement d'un formulaire qui reprend les domaines pour lesquels une évaluation de l'impact des projets de réglementation soumis au Conseil des ministres est requise (charges administratives, égalité entre hommes et femmes, PME, développement durable et coopération au développement). Les modalités pratiques de sa mise en œuvre, les critères de base de l'analyse d'impact, la création et le fonctionnement d'un comité d'analyse d'impact, l'organisation de la publicité des analyses d'impact, feront l'objet d'un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

L'Institut a contribué de deux manières à l'établissement de cette analyse d'impact des réglementations au niveau fédéral : d'une part, en assistant la cellule stratégique de la Ministre de l'Egalité des chances dans le cadre du volet politique du dossier ; d'autre part, en participant au groupe de travail technique coordonné par l'Agence pour la simplification administrative (ASA) et composé des différentes administrations directement concernées par le projet d'AIR (ASA, SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, SPP Développement durable, Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire du SPF Affaires étrangères).

Dans le cadre de ce groupe de travail qui avait pour principale mission de proposer un projet de formulaire d'analyse d'impact, l'Institut était plus particulièrement responsable de l'établissement du volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la rédaction de la partie du manuel de soutien consacrée à cette thématique.
Conformément à la démarche présentée lors de la formation des membres du GIC et proposée pour encadrer l'établissement et la réalisation du plan fédéral, ainsi qu'au '*Guide to gender impact assessment*'[25] établi par la Commission européenne, les questions posées dans le cadre du volet consacré à l'égalité entre hommes et femmes du projet d'AIR ont trait à :

- la composition sexuée des personnes (directement et indirectement) concernées par le projet de réglementation ;
- les éventuelles différences qui existent entre hommes et femmes dans la matière liées au projet de réglementation ;
- les éventuelles « différences problématiques » qui existent entre hommes et femmes dans la matière liées au projet de réglementation ;
- l'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité entre hommes et femmes ;
- les éventuelles mesures compensatoires prises en cas d'impact négatif sur l'égalité entre hommes et femmes.

L'Institut a également contribué à la phase de test du projet de formulaire et du projet de manuel de soutien, auprès d'auteurs de réglementation. Cette phase de test qui consistait à demander aux auteurs de réglementation de réaliser une analyse d'impact sur base des projets de formulaire et de manuel, avait pour objectif de vérifier la bonne compréhension des deux documents.
Outre sa participation au test du projet de formulaire dans le cadre d'une procédure définie par l'ASA, l'Institut a invité les membres du GIC à identifier des auteurs de réglementation au sein de leurs administrations respectifves afin de les inviter à tester le projet de formulaire sur des réglementations récentes ou des projets de réglementation.
Les administrations fédérales suivantes ont volontairement participé à la phase de test du projet de formulaire et du projet de manuel de soutien :

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

[25] Ce guide est accessible via le lien suivant : http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en.

- SPF Justice
- SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie
- Ministère de la Défense
- SPF Sécurité sociale
- SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale
- SPP Politique scientifique

Les projets de formulaire et de manuel de soutien ont été adaptés suite à cette phase de test. Un rapport rassemblant les remarques et impressions des auteurs de réglementation a été établi et transmis aux responsables politiques à l'automne 2013.

5. Ventilation par sexe des statistiques fédérales

Les statistiques ventilées par sexe et les indicateurs de genre sont des éléments essentiels pour élaborer des politiques qui intègrent la dimension de genre, c'est-à-dire qui tiennent compte des différences entre hommes et femmes et de leur impact sur la situation leur situation respective. L'article 4 de la loi du 12 janvier 2007 stipule que « *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*. »

5.1. 'Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre'

En 2011, l'Institut a publié la deuxième édition de sa brochure 'Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre'[26]. Cette publication qui réunit de nombreux indicateurs et de nombreuses statistiques ventilées par sexe au niveau fédéral, a pour objectif de donner un aperçu des différences de situation qui existent entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines de la société belge (emploi, pauvreté, conciliation vie privée-vie professionnelle, santé, criminalité, prise de décision, mobilité, formation,…).
Cette brochure constitue un instrument de travail particulièrement utile tant à la compréhension de l'utilité du *gender mainstreaming*, qu'à sa mise en œuvre concrète.

5.2. Etablissement d'un inventaire relatif à la ventilation par sexe des statistiques fédérales

Début 2012, l'Institut a confié au Département d'Economie appliquée de l'Université libre de Bruxelles (DULBEA), la mission d'analyser les statistiques publiques fédérales, d'établir l'inventaire des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre, de détecter les lacunes en matière de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre et de formuler des recommandations visant à améliorer la situation.

Le rapport a été remis à l'Institut au cours de l'été 2013[27]. Il servira de base à un travail d'ampleur visant à améliorer l'appareil statistique fédéral et son utilisation dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

---

[26] Cette brochure est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_en_mannen_in_belgi_genderstatistieken_en_-indicatoren_editie_2011.jsp?referer=tcm:337-160844-64.
[27] Ce rapport est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/inventaris_en_analyse_van_genderspecifieke_gegevens_en_genderindicatoren_op_belgisch_federaal_niveau.jsp?referer=tcm:337-236483-64.

5.3. Etablissement et activités du groupe 'genre et statistiques' au sein du Conseil supérieur des statistiques

Suite aux recommandations du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat et avec le soutien du Ministre de l'Economie, un groupe de travail thématique 'genre et statistiques' a été établi au sein du Conseil supérieur de Statistique.

L'Institut assure la présidence et le secrétariat de ce groupe et prepare les réunions et les documents.

Les missions de ce groupe de travail consistent à :

- vérifier la ventilation par sexe des statistiques établies par les autorités fédérales, ainsi que l'établissement d'indicateurs de genre ;
- identifier l'existence de lacunes en matière statistiques, en lien avec les demandes des instances européennes et internationales ;
- tester la neutralité sexuée de la méthodologie ;
- vérifier si les données sont présentées en tenant suffisamment compte de la dimension de genre.

Le groupe de travail a commencé par aborder les enquêtes nationales, dans le cadre desquelles des éléments influençant négativement la dimension de genre ont été constatés.
Les membres du groupe ont abordé le Registre national en tant que base pour l'échantillonnage et de la Datawarehouse marché du travail et protection sociale.
Le groupe s'est également penché sur les statistiques de la police, du parquet et de la justice, ainsi que sur les statistiques relatives aux revenus.

Début 2013, le groupe de travail a présenté son Rapport d'activité intermédiaire à la réunion plénière du Conseil supérieur de Statistique. Le groupe de travail formulera en 2014 une série de recommandations destinées au Conseil supérieur de Statistique.

6. Intégration de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides

6.1. Marchés publics

L'Institut a mis au point la brochure « Égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics – Quelques recommandations »[28] afin de fournir à tous les acteurs concernés une première indication de la manière dont il peut être tenu compte de la dimension de genre dans les procédures pour la passation des marchés publics.

Dans ce cadre, il a été demandé au SPP Développement durable de faire mention de cette brochure sur le site web de son « Guide des achats durables »[29]. Le SPP a intégré la publication à ses rubriques web « Possibilités d'emploi » et « Droits sociaux et du travail », dans le volet « Aspects sociaux ».

Par ailleurs, il a été demandé à la cellule Conseil et Politique d'achats du SPF Personnel et Organisation, d'une part, de placer la brochure sur le site web de référence en matière de marchés publics au niveau fédéral[30] et, d'autre part, d'ajouter un paragraphe relatif à l'égalité

[28] Cette brochure est disponible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/March%C3%A9s%20publics_tcm337-39791.pdf.
[29] Ce guide est disponible via le lien suivant : http://www.guidedesachatsdurables.be/.
[30] Ce site web est accessible via le lien suivant : www.publicprocurement.be.

femmes-hommes aux cahiers des charges-types proposés sur le site. À ce jour, il n'a été accédé à aucune de ces deux demandes.

Afin de se faire une meilleure idée des possibilités et des besoins des administrations, l'Institut a, en 2011, réalisé une analyse de l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de marché public. La situation à l'étranger a été étudiée et des réunions ont eu lieu avec les coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming* et responsables en matière de marchés publics des 7 administrations qui ont accepté de nous recevoir. En plus de nous permettre de collecter des informations, ces contacts ont également servi à fournir à ces administrations une aide concrète dans cette matière. Qui plus est, un questionnaire écrit a été envoyé à tous les coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming*.

Sur la base de cette analyse, des sessions d'information ont été organisées avec quelques administrations qui en avaient fait la demande. Durant ces sessions, nous nous sommes efforcés d'adapter les informations de façon optimale au domaine de politique de l'administration en question et d'utiliser de vrais cahiers des charges afin de fournir des exemples concrets. Par ailleurs, nous avons déjà pu jeter les bases d'un document qui fournira des directives et exemples plus clairs.

6.2. Subsides

En 2012, une analyse a été menée sur l'intégration de la dimension de genre dans l'octroi de subsides. Dans ce cadre, nous avons vérifié l'existence de bonnes pratiques éventuelles à l'étranger et aux autres niveaux de pouvoir. Par ailleurs, quatre administrations étaient disposées à organiser une réunion à ce sujet. Lors des quatre réunions en question, les différents obstacles et possibilités ont été examinés conjointement avec les coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming* et les éventuels gestionnaires de dossiers de subventions. Nous avons systématiquement tenté de nous baser sur des dossiers réels, afin que les administrations puissent s'en servir comme base pour poursuivre la mise en œuvre du principe. En outre, un questionnaire écrit a été envoyé à tous les coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming* afin de récolter également des informations sur les autres administrations.

Les informations collectées ont servi de base à un document en cours d'élaboration, qui doit permettre de fournir des directives et exemples plus clairs.

7. Intégration de la dimension de genre dans la communication fédérale

7.1. Rédaction d'un CommCollection 'Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale'

Depuis fin 2012, suite à une proposition du CommnetKern (Réseau des responsables communication des SPF et SPP), l'Institut a collaboré à un groupe de travail constitué d'attaché-e-s de communication de différentes administrations, chargé de la réalisation d'une brochure sur l'intégration de la dimension de genre dans la communication publique fédérale.
Cette brochure destinée aux communicateurs fédéraux est une initiative du SPF Chancellerie du Premier Ministre. Elle a été rédigée grâce à l'expertise de l'Institut, puis adaptée et validée au sein du groupe de travail. Le but de cette brochure est d'inciter les communicateurs-trices à intégrer la dimension de genre dans toutes leurs communications (campagnes, brochures, évènements, site web, etc.). Elle est illustrée de bonnes et mauvaises pratiques et fournit de nombreux exemples pratiques et concrets sur la manière de parvenir à intégrer la dimension de genre dans la communication.

Cette publication, qui s'inscrit dans la collection des CommCollections du SPF P&O, a été distribuée à tous les communicateurs-trices fédéraux-ales en novembre 2013[31].

7.2. Atelier Commnet : 'Vers une communication publique "genderfriendly"

En septembre 2013, le SPF P&O et le SPF Chancellerie ont organisé un atelier intitulé 'Vers une communication publique "genderfriendly" pour les communicateurs-trices fédéraux-ales dans le cadre du réseau COMMnet (Réseau des communicateurs fédéraux).
Le but de cet atelier notamment animé par l'Institut, était de partir de bonnes et mauvaises pratiques communicationnelles (pas uniquement fédérales) afin de créer une prise de conscience face au sexisme et aux stéréotypes. Divers conseils pratiques issus de la check-list du CommCollection ont notamment été distillés lors de ces ateliers.

[31] Cette brochure est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/73%20-%20Int%C3%A9grer%20la%20dimension%20de%20genre%20dans%20la%20communication%20f%C3%A9d%C3%A9rale_FR_tcm336-238678.pdf.

3. Présentation des mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* et en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

Introduction

Le § 1er de l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007[32] prévoit que le Gouvernement « *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.* » Cet article prévoit également que : « *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.* »

Le législateur a donc prévu que la déclaration Gouvernementale constitue une impulsion politique majeure pour la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 au cours de chaque législature.
Concrètement, l'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 n'a pas réellement défini d'objectifs stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes. Il stipulait que : « *Le Gouvernement veillera à la mise en œuvre effective de la loi du 12 janvier 2007 relative à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques fédérales (gender mainstreaming). Il aura une attention particulière pour le renforcement des politiques d'égalité Hommes/Femmes dans le cadre des réformes socio-économiques à venir et particulièrement pour les familles mono-parentales et les isolés.* » A de rares exceptions près, les membres du Gouvernement n'ont ensuite pas présenté d'actions, mesures, ou projets qui auraient pu concourir à la réalisation du *gender mainstreaming* où à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs notes de politiques générales.

Dans le cadre du plan fédéral[33] prévu par l'article 4 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010[34], compte tenu de la nouveauté de l'approche et de la durée réduite de la législature, les membres du Gouvernement ont été invités par la Ministre de l'Égalité des Chances à identifier au moins deux politiques qu'ils comptaient mener et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre. Il était recommandé que ces politiques soient directement liées aux compétences des membres du Gouvernement, ne soient pas des politiques spécifiques d'égalité entre hommes et femmes et qu'elles n'en soient pas à un stade trop avancé de leur définition. Cette dernière recommandation devait permettre leur éventuelle adaptation sur base d'une réflexion sous l'angle du genre. L'Institut a établi et diffusé des fiches[35] pour faciliter et encadrer l'établissement de ce plan.

Le plan fédéral *gender mainstreaming* est composé d'un engagement formel des membres du Gouvernement qui concerne notamment la mise en œuvre des dispositions de la loi du 12 janvier 2007 relatives aux administrations, et d'un tableau reprenant l'ensemble des politiques dans le cadre desquelles les membres du Gouvernement se sont engagés à intégrer la dimension de genre. Il a été présenté au Conseil des ministres du 6 juillet 2012.

---

[32] Voir annexe 1.
[33] Voir annexe 4.
[34] Voir annexe 2.
[35] Voir annexe 5.

Au mois de juin 2013, un an après l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming*, l'Institut a conçu de nouvelles fiches politiques[36], afin cette fois de faciliter l'établissement du rapport de fin de législature. Proches de celles établies dans le cadre de l'établissement du plan fédéral, ces fiches étaient prioritairement destinées à recueillir les informations relatives à la mise en œuvre du plan. Vu la référence aux objectifs de Pékin dans la loi du 12 janvier 2007 et malgré le fait que l'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques constitue le cœur de la loi, ces fiches permettaient également de mettre en avant les éventuelles politiques spécifiques menées conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Concrètement, les fiches politiques relatives au rapport de fin de législature sont donc divisées en deux parties. La première concerne les informations liées à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le plan fédéral et éventuellement dans d'autres politiques publiques. Ces informations peuvent soit être présentées dans le cadre d'une grille de questions retraçant la logique d'intégration de la dimension de genre, soit de manière ouverte.

La grille de questions retraçant la logique d'intégration de la dimension de genre est la suivante :

- Quels étaient les objectifs de la politique et quelles sont les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
- Quel était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
- Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?
- Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques - inégalités) ?
- Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique (intégration de la dimension de genre) ?
- Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique?

La seconde partie de la fiche permet de présenter les éventuelles politiques, mesures et actions liées aux objectifs de Pékin, menées par les membres du Gouvernement au cours de la législature.

Vous trouverez ci-dessous les fiches établies par les différents membres du Gouvernement.

[36] Voir annexe 8.

Premier Ministre
Monsieur Elio Di Rupo

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La stratégie de communication des autorités fédérales**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Elio di Rupo, Premier Ministre**
Administration impliquée : **SPF Chancellerie du Premier Ministre**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
La communication du Gouvernement fédéral est un élément essentiel du système politique démocratique. Le citoyen a toutefois droit à des informations claires sur la politique menée. Les autorités fédérales prêtent une oreille attentive aux citoyens et savent ce qui préoccupe la population. L'objectif de cette politique est d'informer de façon professionnelle et efficace les citoyens et les organisations de notre pays. Il s'agit également de promouvoir l'image de marque de la Belgique à travers le monde.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Le groupe-cible de cette politique comprend tout citoyen belge susceptible d'être informé par des campagnes et des évènements du Gouvernement belge. La composition sexuée du groupe-cible diffère selon la campagne ou l'évènement, nous accordons de l'attention à cet aspect dans les actions mentionnées au point 5.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Ces différences dépendent du domaine concerné par la campagne. Il peut notamment s'agir de différences d'intérêts ou de différences dans l'utilisation des canaux de communication.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Lorsqu'on ne tient pas compte des différences susmentionnées entre les femmes et les hommes, il se peut par exemple que l'on communique de façon inappropriée envers l'un des deux sexes, ou que l'on utilise un canal de communication qui n'atteint que l'un des deux sexes. Cela peut mener à une limitation de l'accès à l'information pour l'un des deux sexes. Selon l'information en question, cela peut ensuite engendrer une limitation de l'accès à la santé, aux revenus, etc. Il est en outre d'une grande importance de conscientiser les communicateurs fédéraux quant à l'impact de la communication publique dans le cadre de la promotion de l'égalité femmes-hommes. Une campagne de communication peut ainsi par exemple contenir un aspect de genre si elle propage la répartition stéréotypée des rôles entre hommes et femmes ou si le langage utilisé n'est pas neutre.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
- Faire appel à des experts de l'administration fédérale (groupe de travail, IEFH) et à des experts externes - Accorder davantage d'importance à l'aspect de genre dans le cadre des tests d'utilisateurs de sites web- Formation interne de nos communicateurs (6 sessions de 2 heures) - Numéro de COMM Collection qui accordait de l'attention aux bonnes pratiques visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la communication fédérale - Checklist en vue d'une communication publique qui tient compte du genre, également disponible en ligne - Workshop consacré au *gender mainstreaming* dans la communication publique fédérale pour les

membres du CNK (COMMnetkern – réseau des responsables communication des autorités fédérales) - Soutien au FORUM JUMP 2013, présidence de ce forum et organisation d'un workshop consacré à la communication pendant ce forum qui a lieu chaque année à Bruxelles et destiné à un public varié.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
L'indicateur suivant sera utilisé afin de mesurer les résultats : évaluation des actions de communication (analyses quantitatives et qualitatives), ventilées par sexe. Cette évaluation aura lieu une fois le message suffisamment diffusé auprès des communicateurs fédéraux, c'est-à-dire après la publication de la brochure et l'organisation d'un atelier (ou – si nécessaire – de plusieurs ateliers).

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La certification des autorités fédérales**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Elio di Rupo, Premier Ministre**
Administration impliquée : **SPF Chancellerie du Premier Ministre**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
L'influence potentielle de l'action proposée sur l'accès aux ressources ou sur l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes est importante. Le soutien d'un projet de certification et l'éventuelle remise de prix y liée permettraient d'améliorer la visibilité, ainsi que d'accorder davantage de poids aux projets visant l'intégration du genre dans les activités des organisations publiques fédérales. La certification permet de surveiller et d'améliorer la qualité des actions qui, de ce fait, sont plus visibles et ont plus d'importance aux yeux de la population. L'on pourrait y associer une remise de prix afin d'attiser la motivation de participation au sein des différentes organisations publiques fédérales. Les coordinateurs *gender mainstreaming* du SPF Chancellerie du Premier ministre ont, avec le directeur d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion et les personnes concernées de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, organisé une série de réunions afin de mieux définir les contours de ce projet. Le fruit de ces discussions a été consigné dans un document de réflexion contenant les différentes méthodes permettant d'élaborer un projet de certification. L'élaboration d'un tel projet requérant un important effort budgétaire et organisationnel, il convient d'analyser de manière approfondie les différentes options et de de ne pas se précipiter afin de prendre une mesure mûrement réfléchie. L'option la plus logique compte tenu de la première politique, consiste à lancer un projet de certification qui se concentre sur les organisations publiques qui exigent des efforts pour l'intégration du genre dans leur politique de communication et ce, dans le respect des avis récemment publiés en la matière. Il existe par ailleurs une action similaire en vue de promouvoir l'intégration de la dimension du handicap dans la politique de communication fédérale à l'aide du label « AnySurfer ». Ce label peut être octroyé à des sites Internet ou des applications qui satisfont à une série d'exigences aidant à garantir leur accessibilité. En 2014, le projet sera à nouveau au centre des discussions avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les premières actions pourront être prises cette même année à condition de trouver un accord et les moyens nécessaires.

Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense
Monsieur Pieter De Crem

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La carrière de type court**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Pieter De Crem, Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense**
Administration impliquée : **Ministère de la Défense**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Dans le cadre de l'introduction de la carrière du type court, le statut d'engagé volontaire militaire sera optimalisé. L'armée belge fait face à un vieillissement de son personnel qui se fait particulièrement sentir au niveau opérationnel et du personnel technique. L'objectif de l'instauration d'une carrière à durée limitée est de rajeunir le personnel opérationnel et technique. De manière générale, la Défense recrute des militaires sur base des compétences, indépendamment du sexe. Le statut pour les femmes et les hommes est identique. La dimension du genre a été prise en compte dans le processus d'élaboration de cette nouvelle carrière qui vise principalement à rajeunir les effectifs de l'armée et concerne donc les jeunes sur le marché de l'emploi. Un screening de l'avant-projet de loi BDL (statut à durée limitée) a ainsi été réalisé en collaboration avec l'Institut. Ce screening a mis en évidence que la dimension genre est globalement respectée mais que des dispositions spécifiques relatives aux femmes ne sont pas reprises dans le projet.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **Les opérations (résolution ONU 1325)**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Pieter De Crem, Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense**
Administration impliquée : **Ministère de la Défense**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Dans le cadre de l'application de la loi du 12 janvier 2007 intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, la Défense donnera la priorité à l'exécution du plan d'action *gender mainstreaming* en opérations, en cohérence avec le plan d'action national femmes, paix et sécurité. En zones d'opération, le personnel de la Défense se compose de 92% hommes et de 8% de femmes. La Défense collabore au PAN concernant la résolution 1325 des Nations Unies depuis 2008. Les états de la situation dressés en 2011 et en 2013 reprennent les évolutions en matière de *gender mainstreaming* à la Défense. Un nouveau PAN 2013-2016 a été élaboré en collaboration avec d'autres SPF. Ce PAN reprend dorénavant toute une série d'objectifs assortis d'indicateurs mesurables qui permettront de mieux mesurer les résultats à l'avenir. Plus concrètement, la Défense s'est entre autres engagée à : - informer le personnel sur le *gender mainstreaming* ; - développer, implémenter et mettre à jour une stratégie ou plan d'action concernant l'intégration de la dimension de genre ; - intégrer la dimension de genre de manière substantielle dans les formations de base et dans les formations pour le personnel partant en mission de paix ; - prévoir et former des experts de genre pour les missions de paix ; - accorder une attention supplémentaire à la dimension genre dans le cadre de la planification, la formation et l'élaboration de programmes RSS et DDR. Lors de la présentation du nouveau PAN 2013-2016, la société civile s'est montrée particulièrement satisfaite des actions réalisées par la Défense durant la période du PAN 2008-2012.

Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et des Affaires européennes
Monsieur Didier Reynders

Politique mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **L'ensemble de la politique étrangère belge, via :** **1) la mise sur pied d'une *Task Force gender mainstreaming* disposant d'un mandat substantiel au sein du département** **2) à court terme, l'établissement d'indicateurs destinés à suivre et à contrôler la mise en œuvre du *gender mainstreaming*** Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires Etrangères, du Commerce Extérieur et des Affaires Européennes** Administration impliquée : **SPF Affaires Etrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Le SPF ne disposait plus, suite au départ à la retraite de notre coordinateur *gender mainstreaming*, de point de contact focal pour cette question. Notre priorité a donc d'abord été de remédier à cette lacune en désignant une personne qui se consacrera entièrement à sa fonction de coordinateur *gender mainstreaming* au sein du SPF.
Suite à cet engagement, nous avons mis en place une *task force* (TF) consacrée à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (GM).

La TF est composée de deux représentants (effectif et suppléant, idéalement de sexe différent) de chacune des cellules stratégiques (AE et COOP), de chacune des DG et Directions d'encadrement. Elle est présidée par la coordinatrice en approche intégrée de genre de notre département, assistée d'une suppléante.

Elle a pour mandat de conseiller les politiques en la matière, d'analyser les documents (politiques, projets, plans de management, suggestion d'intégration dans nos discours au sein des enceintes internationales, etc.) sous l'angle du genre et a la capacité d'initiative (suggérer des mesures à adopter par le département en la matière).

Concrètement, la TF a pour tâche d'accompagner la mise en œuvre progressive des différentes dispositions de :

- la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes de Pékin et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.
- l'arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement du groupe interdépartemental de coordination.
- la circulaire du 29 avril 2010 relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*.
- l'engagement en matière de GM signé par les ministres de tutelle du SPF.

Ses missions consistent plus particulièrement à :

- intégrer la dimension de genre dans la préparation du budget du département.
- intégrer la dimension genre dans les différents plans de management.
- définir des indicateurs de processus et de contenu pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.
- pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire établir un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes.
- dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides prendre en compte l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension genre.
- ventiler les statistiques établies par le SPF par sexe et établir des indicateurs de genre si

c'est pertinent.

- développer une réelle stratégie d'égalité entre hommes et femmes dans la fonction publique, dans les désignations et nominations, dans leur organisation quotidienne et dans toute initiative pertinente[37].
- organiser la formation et la diffusion de l'information au sein de l'administration à propos de l'approche intégrée de genre et de sa mise en œuvre concrète.

La TF formule des conseils et recommandations pour appuyer la mise en œuvre progressive de ses missions et a par ailleurs la capacité d'initiative pour suggérer des mesures spécifiques à adopter par le département en la matière.
La TF appuie et accompagne le coordinateur en approche intégrée de genre dans ses démarches pour mettre en place un système de monitoring et de suivi de la mise en œuvre des missions.
La TF valide les rapports que le coordinateur en approche intégrée de genre rédige dans le cadre de l'article 4, § 2, 2° et 3° de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 et en particulier les contributions du département au rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature.
La TF peut par ailleurs adresser des rapports périodiques aux ministres de tutelle et au comité de direction du département relatifs à l'avancée de la mise en œuvre de ses missions.

La TF a vocation à se réunir régulièrement (tous les trois mois), à l'initiative de notre coordinatrice en GM. Les réunions sont participatives, c'est-à-dire qu'il est attendu des membres qu'ils se montrent dynamiques et partagent leurs expériences, afin d'inspirer leurs collègues et d'enrichir notre politique au quotidien.
A titre d'exemple, une rubrique « *gender* » a récemment été intégrée parmi les sections d'intérêts de la revue de presse quotidienne du département. La sensibilisation se veut constante.

A la demande du ministre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a directement présenté l'approche *gender mainstreaming*, ses objectifs et les façons de la mettre en œuvre au comité de direction du SPF.

[37] Remarque : étant donné la spécificité de la politique de gestion des ressources humaines au SPF en raison de l'expatriation d'une bonne partie de son personnel, toutes les questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans une pure perspective « ressources humaines » a été confiée à un groupe de travail distinct de la TF, chargé d'analyser la situation et de proposer des recommandations.

Mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming*: **Actions d'intégration de la dimension de genre au sein du SPF Affaires Etrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires Etrangères, du Commerce Extérieur et des Affaires Européennes**
Administration impliquée : **SPF Affaires Etrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement**

Description des mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming*
- Intégration d'une rubrique « *gender* » parmi les sections d'intérêts de la revue de presse quotidienne du département. - Organisation d'une formation en matière de *gender mainstreaming* pour les membres de la TF (en novembre/décembre 2013). Moins de la moitié des membres de la TF ont pu y participer. - Participation active de la Belgique aux initiatives multilatérales relatives au *gender mainstreaming* et aux droits de la femme en général (ex : résolution ONU 1325). - Intégration de la dimension de genre dans le choix de projets de subventions, soutien à des organisations, etc.

Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord
Monsieur Johan Vande Lanotte

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La sensibilisation des familles monoparentales aux différents aspects du coût de l'énergie**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Johan Vande Lanotte**, **Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Économie, des Consommateurs et de la Mer du Nord**
Administration impliquée : **SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Cette politique vise différents aspects : la facture, les mesures sociales, le suivi des contrats, le choix des sources d'énergie (gaz, électricité), la comparaison des fournisseurs d'énergie, … Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique, nous prévoyons la diffusion de l'information via différents canaux de communication.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
La composition sexuée des groupes-cibles (les familles monoparentales) serait calculée avec l'aide de la DG Statistique et Information économique (en fonction du budget). On s'attend à ce que, dans la plupart des situations, le chef d'une famille monoparentale soit une femme.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Pour cette approche, nous partons du principe que les familles monoparentales se composent principalement de femmes avec enfants qui disposent de moins de moyens et/ou de possibilités d'accès à internet ou à d'autres sources d'information. En outre, le chef de famille d'une famille monoparentale dispose également de moins de temps, vu qu'il n'y a qu'un seul parent.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
L'accès limité aux informations relatives au coût de l'énergie peut mener à une limitation des ressources en comparaison avec les personnes qui ont accès à ces informations et peuvent donc réduire leurs frais énergétiques.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Nous veillons, dans la communication prévue, à communiquer également à des endroits et de telle façon à atteindre également les familles monoparentales (par ex. communication axée sur les centres de communication des mères isolées, ...). Cela peut engendrer la nécessité de disposer d'un budget complémentaire.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Ces indicateurs doivent encore être définis.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La production et le traitement des données statistiques**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Johan Vande Lanotte, Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord**
Administration impliquée : **SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie (Direction générale Statistique et Information économique)**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Sur base notamment des recommandations du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat, un groupe de travail thématique 'genre et statistiques' a été établi au sein du Conseil supérieur de Statistique. Les missions de ce groupe de travail consistent à : - vérifier la ventilation par sexe des statistiques établies par les autorités fédérales, ainsi que l'établissement d'indicateurs de genre ; - identifier l'existence de lacunes en matière statistiques, en lien avec les demandes des instances européennes et internationales ; - tester la neutralité sexuée de la méthodologie ; - vérifier si les données sont présentées en tenant suffisamment compte de la dimension de genre. Le groupe de travail a commencé par aborder les enquêtes nationales, dans le cadre desquelles des éléments influençant négativement la dimension de genre ont été constatés. Ils concernent : - le fait que certaines enquêtes nationales sont menées au niveau du ménage sur base de questions posées à la personne de référence, ce qui engendre notamment une surreprésentation des hommes dans les enquêtes. - l'utilisation de proxys pour les enquêtes menées au niveau individuel, où c'est une autre personne que le répondant réel qui répond aux questions, ce qui peut déformer les résultats. - le manque d'expertise nécessaire pour analyser la méthodologie sous l'angle du genre. Les membres du groupe ont ensuite discuté du Registre national comme base pour l'échantillonnage et de la *Datawarehouse* marché du travail et protection sociale. Le groupe s'est également penché sur les statistiques police, parquet et justice, ainsi que sur les statistiques relatives aux revenus. Le groupe de travail formulera une série de recommandations destinées au Conseil supérieur de Statistiques. La Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie assume la responsabilité de produire les statistiques nationales (officielles) de la Belgique. Elle veille à ce que les statistiques qui peuvent l'être soient systématiquement ventilées par sexe. La DGSIE a par ailleurs activement participé au comité d'accompagnement du projet 'Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge' mené par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes[38].

[38] Voir point 5.2 (Etablissement d'un inventaire relatif à la ventilation par sexe des statistiques fédérales) de la partie 2.

Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions
Monsieur Alexander De Croo

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La réforme des pensions de survie**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions**
Administrations impliquées : **Office national des Pensions (ONP)** **Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants (INASTI)** **Service des Pensions du Secteur public (SdPSP)**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?

Objectifs :

Les pensions de survie belges parviennent à préserver de la précarité surtout les veuves, l'un des groupes financièrement les plus vulnérables de la société. Elles sont aussi un piège à l'emploi pour les femmes. Une étude empirique datant de 2007 montre que sur les 1600 femmes de l'échantillon qui étaient occupées en 2002 avant le décès de leur conjoint, 73 pour cent d'entre elles ont arrêté de travailler ou opté pour une réduction de leur activité l'année suivante. Selon les chercheurs, cette "désactivation" est probablement due à la législation en matière de pensions de survie. Cette législation combine en effet une bonne protection de base et des plafonds de cumul avec les revenus issus du travail. Dès lors, les femmes décident de ne plus travailler ou de diminuer leur activité sur le marché du travail. Pour déjouer le piège à l'emploi qu'impliquent les pensions de survie, l'accord gouvernemental prévoyait une profonde réforme du système pour les personnes d'âge actif.

Mesures :

Le Conseil des ministres du 19 décembre 2013 a approuvé en première lecture un projet de loi instaurant la réforme suivante des pensions de survie :

- Les personnes qui perdent leur conjoint avant l'âge de 45 ans n'auront plus droit à une pension de survie. En lieu et place, elles pourront faire la demande d'une allocation de transition qui sera octroyée pour une durée de douze mois, s'il n'y a pas d'enfant à charge, ou de 24 mois s'il y en a. L'allocation de transition pourra être cumulée de manière illimitée avec un revenu professionnel ou une allocation sociale.
- Si le bénéficiaire d'une allocation de transition n'a pas d'emploi à l'expiration de l'allocation, un droit au chômage s'ouvrira immédiatement, sans période d'attente et avec un accompagnement précoce et adapté.
- Les personnes qui perdent leur conjoint à partir de 45 ans auront droit à une pension de survie. L'âge-charnière de 45 ans passera progressivement à 50 ans à partir de 2015.
- Le montant de l'allocation de transition sera déterminé par celui des revenus du conjoint défunt. Il ne pourra en tout cas pas être inférieur à celui du droit annuel minimum.
- Les personnes qui ont bénéficié d'une allocation de transition au cours de leur carrière pourront bénéficier d'une pension de survie lorsqu'elles auront atteint l'âge de la pension pour le mariage auquel se rapportait l'allocation de transition. Son octroi dépendra des règles de cumul actuelles des pensions de retraite et de survie.
- Les pensions de survie qui sont aujourd'hui en paiement ne seront pas influencées par la réforme décrite ci-dessus. Elles continueront à être payées quel que soit l'âge du bénéficiaire.

2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?

1) Bénéficiaires de la pension de survie (éventuellement en combinaison avec une propre pension de retraite) – général :
   - SdPSP (état des lieux au 1/07/2011) : 4.875 hommes et 86.070 femmes
   - ONP (état des lieux au 1/01/2013) :
     - Salariés : 16.008 hommes et 458.843 femmes
     - Indépendants : 1.258 hommes et 117.526 femmes

2) Bénéficiaires de la pension de survie de moins de 45 ans :
- SdPSP (état des lieux au 01/01/2013) : 89 hommes et 407 femmes
- ONP (état des lieux au 01/01/2013) :
  - Salariés : 175 hommes et 4.023 femmes
  - Indépendants : 21 hommes et 688 femmes

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

On constate que nettement plus de veuves que de veufs utilisent leur droit à une pension de survie. Cela trouve son origine dans les règles régissant le cumul d'une pension de survie avec un revenu du travail. Les veufs sont généralement occupés à temps plein. Ils ne peuvent donc pas combiner leurs revenus professionnels avec une pension de survie. Le contexte socio-culturel fait que la plupart du temps, ils décident de rester actifs à temps plein et de renoncer à leur droit à une pension de survie. Les veuves sont généralement soit non actives sur le marché du travail, soient actives à temps partiel, soit encore actives à temps plein mais psychologiquement elles donnent moins la priorité à leur activité. Compte tenu de ce même contexte socio-culturel, les femmes, plus souvent que les hommes, décident d'arrêter leur activité professionnelle ou de la réduire, pour pouvoir prendre leur pension de survie. C'est souvent lié au souhait de pouvoir mieux assumer les tâches liées à l'éducation des enfants après le décès du conjoint. En raison des dispositions de cumul dans le domaine des pensions de survie, la pension de survie est devenue pour de nombreuses veuves un piège à l'emploi. C'est une allocation qui les préserve de la précarité mais qui bloque en même temps leur pleine intégration sur le marché du travail. À terme, elle empêche de ce fait la progression socio-économique plus globale de ces femmes et de leurs enfants.

4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?

On empêche un vaste groupe de veufs de participer pleinement au marché du travail et d'acquérir un revenu du travail à temps plein. Il s'agit là d'un exemple type de piège à l'emploi. Les femmes concernées se contentent d'un revenu juste au-dessus du seuil de pauvreté, car elles peuvent ainsi se concentrer sur l'éduction des enfants. Toutefois, elles perdent de ce fait l'expérience et les compétences qui leur permettraient de progresser sur le marché du travail et de bénéficier d'une rémunération plus élevée, ce qui profiterait également à leurs enfants.

5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?

La transformation dans les trois régimes de pension (salariés, indépendants et fonctionnaires statutaires) de la pension de survie en une allocation de transition vise expressément à mettre fin au piège à l'emploi pour les veufs/veuves et à faciliter et à accompagner leur intégration progressive et complète sur le marché du travail après le décès de leur conjoint.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

La mesure n'a été approuvée en première lecture par le Conseil des ministres que le 19 décembre 2013. Autrement dit, elle n'a pas encore été adoptée et il n'y a dès lors pas encore de résultats.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming*: **Liaison au bien-être des pensions légales**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions**
Administrations impliquées : **Office national des Pensions (ONP)** **Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants (INASTI)**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?

Objectifs :

Contrairement aux pensions des fonctionnaires statutaires, les pensions légales des salariés et des indépendants ne sont pas liées à l'évolution du bien-être. Elles sont certes indexées mais ne suivent pas la même progression que l'évolution salariale des actifs. Dès lors, la situation en terme de bien-être des salariés pensionnés et des indépendants pensionnés régresse progressivement. Cela a surtout un impact négatif pour les faibles pensions et des personnes qui ont pris leur pension il y a longtemps. Les deux groupes se chevauchent en grande partie.

À l'heure actuelle, une liaison automatique des pensions légales des salariés et des indépendants à l'évolution des salaires des actifs n'est pas envisageable financièrement. C'est la raison pour laquelle a été convenue une alternative politique dans le Pacte des générations en 2005 : l'enveloppe bien-être. Tous les deux ans, en fonction de paramètres fixés dans la loi, une enveloppe financière est prévue à affecter à la liaison des allocations sociales au bien-être. Les partenaires sociaux doivent conseiller le gouvernement quant aux priorités à donner en ce qui concerne cette liaison.

Dans le cadre de l'enveloppe 2013-2014, l'un des objectifs du gouvernement était d'augmenter les pensions les plus basses et les plus anciennes. La dimension de genre joue à cet égard un rôle important car ce sont surtout les femmes qui bénéficient des pensions les plus anciennes et les plus basses. Lier leurs pensions au bien-être contribue à les préserver de la précarité.

Mesures :

Le Conseil des ministres a approuvé le 19 avril 2013 les augmentations suivantes des pensions de salarié, en ayant recours aux moyens de l'enveloppe bien-être 2013-2014 :

- le montant du premier plafond de revenus pour le calcul de la pension de salarié est augmenté à partir du 1er janvier 2013 de 2 % ;
- le droit minimum par année de carrière est augmenté d'1,25 % à partir du 1er septembre 2013 ;
- toutes les pensions minimum garanties sont augmentées d'1,25 % à partir du 1er septembre 2013 ;
- pour la petite pension minimum garantie, une augmentation supplémentaire de 2,51 % (taux ménage) et 0,80 % (taux isolé et pension de survie) est appliquée à partir du 1er janvier 2014 ;
- le pécule de vacances et le pécule complémentaire sont augmentés :
    - de 5 % à partir du 1er mai 2013 ;
    - de 3,43 % à partir du 1er mai 2014 ;
    - les bénéficiaires d'une prestation en tant que salarié inférieure au pécule de vacances et au pécule complémentaire bénéficient en mai 2014 d'une augmentation globale de 8,6 %.
- les pensions de cinq ans sont augmentées de 2 % au 1er septembre 2013 et au 1er septembre 2014.

Par la même occasion, les augmentations suivantes des pensions d'indépendant ont été approuvées, en ayant recours aux moyens de l'enveloppe bien-être 2013-2014 :

- le montant du premier plafond de revenus pour le calcul de la pension d'indépendant est augmenté de 2 % à partir du 1er janvier 2012 ;
- la petite pension minimum garantie mixte est augmentée de 4 % à partir du 1er janvier 2012 ;
- la pension minimum garantie normale est augmenté d'1,25 % à partir du 1er septembre 2013 ;

- les pensions de cinq ans sont augmentées de 2 % au 1er septembre 2013 et au 1er septembre 2014.

En outre, il a été décidé d'augmenter le taux ménage de la pension minimum des indépendants pour le faire passer au niveau du taux ménage de la pension minimum des salariés.

2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?

1) Pensions les plus anciennes

- Carrières pures ou mixtes salariés
  - Hommes
    - +70: 516.090
    - +75: 337.222
    - +80: 182.126
    - +85: 70.659
  - Femmes
    - +70: 614.224
    - +75: 466.304
    - +80: 311.844
    - +85: 160.716

- Carrières pures ou mixtes indépendants
  - Hommes
    - +70: 161.905
    - +75: 112.197
    - +80: 65.630
    - +85: 27.401
  - Femmes
    - +70: 196.607
    - +75: 155.696
    - +80: 108.414
    - +85: 58.490

2) Pensions les plus basses (pensions inférieures à 1.000 € par mois (montant Garantie de revenus aux Personnes âgées (GRAPA)))

- Carrières pures ou mixtes salariés
  - Hommes : 259.847
  - Femmes : 403.536

- Carrières pures ou mixtes indépendants
  - Hommes : 79.463
  - Femmes : 115.232

(Source : ONP, statistiques annuelles 2013, état des lieux au 01/01/2013)

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

Davantage de femmes que d'hommes bénéficient des pensions les plus anciennes et les plus basses.
S'agissant des pensions les plus anciennes, cela trouve son origine dans le fait que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes. Selon les prévisions de population les plus récentes (publiées par le Bureau fédéral du Plan et le SPF Économie en mai 2013), les hommes avaient en 2012 à 65 ans une espérance de vie de 18,17 ans, alors qu'au même âge, les femmes avaient encore une espérance de vie de 21,61.
S'agissant des pensions les plus basses, cela s'explique par le fait que les femmes plus souvent que les hommes soit ont une carrière incomplète, soit ont travaillé à temps partiel, soit ont travaillé contre

une rémunération moins élevée ou dans des secteurs offrant en moyenne des salaires moins élevés. La base de calcul de leur pension étant de ce fait plus limitée que celle des hommes, leurs pensions sont plus basses.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Sachant que davantage de femmes que d'hommes bénéficient des pensions les plus anciennes et les plus basses, le risque de pauvreté est nettement plus élevé chez les pensionnées que chez les pensionnés. Selon Eurostat, le risque de pauvreté des femmes pensionnées étaient en 2011 de 21,9 %, contre seulement 21,1 % pour les hommes. En 2012 le risque de pauvreté a diminué pour les deux groupes, mais la différence continue d'exister (20,1 % contre 18,7 %).
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
En axant les moyens limités disponibles tous les deux ans pour la liaison des pensions à l'évolution du bien-être sur les pensions les plus basses et les plus anciennes, on réduit surtout le risque de pauvreté chez les pensionnées. L'accent mis sur les pensions les plus anciennes peut s'observer dans l'augmentation des pensions qui ont pris cours cinq ans auparavant tant au 1er septembre 2013 qu'au 1er septembre 2014. L'accent mis sur les pensions les plus basses peut s'observer dans l'augmentation des différents montants de la pension minimum garantie. Bon nombre de personnes qui perçoivent une faible pension bénéficient d'un alignement sur la pension minimum. Pour ceux qui n'ont pas droit à la pension minimum, il y a la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), une forme d'assistance sociale en fonction des ressources. Les montants de la GRAPA ont aussi été augmentés dans le cadre de la liaison au bien-être.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Étant donné que ces mesures viennent d'être décidées et qu'une partie d'entre elles doivent encore entrer en vigueur, il n'y a pas encore de résultats visibles.

Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances
Madame Joëlle Milquet

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming*: **La lutte contre les violences physiques**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances**
Administration impliquée : **Police fédérale**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Dans le cadre de la réflexion relative à l'intégration de la dimension de genre dans la lutte contre les violences physiques, il est apparu nécessaire de disposer des statistiques sexuées pertinentes. Ces données statistiques sont en effet indispensables pour réaliser des analyses qui tiennent compte des différences qui existent entre les femmes et les hommes en matière de violence physique, et pour définir des politiques qui tiennent compte de la dimension de genre. La première mesure à prendre dans une optique de *gender mainstreaming* est donc d'améliorer la récolte de données statistiques sexuée au sein de la Police intégrée. Une analyse a été effectuée au sein du service ad hoc de la Police fédérale afin d'identifier les problèmes liés à la récolte de données concernant le sexe des victimes et des auteurs de violences physiques. La fiabilité des données se trouvant en banque de données nationale (BNG) dépend avant tout d'une saisie correcte de ces données et de leurs contrôles avant transmission par le flux automatique vers la BNG. En effet, l'intervention humaine sera toujours obligatoire pour garantir le niveau de qualité requis. Le service de la Police Fédérale CGOIS-*quality control* s'efforce quotidiennement par le biais d'actions spécifiques, à améliorer la qualité de ces données. Le domaine est à ce point vaste et la mise en œuvre de telles actions nécessitant des ressources humaines importantes, le service *quality control* cible ses actions correctives en fonction précisément de la détection des erreurs récurrentes constatées. Déjà aujourd'hui, les systèmes d'enregistrement de base ISLP (pour la Police Locale) et Feedis (pour la Police Fédérale) permettent d'enregistrer de nombreuses données relatives aux auteurs et aux victimes, dont le sexe de la personne. Sur le plan technique, ce champ ne doit pas obligatoirement être complété mais, lors de l'enregistrement des personnes dans ces applications, et à condition qu'elles soient inscrites au registre national, il est possible d'en importer les données dont le champ sexe qui dès lors est complété automatiquement. Dans le cas d'auteurs ou de victimes inconnus, il n'est matériellement pas possible de donner le sexe de la personne. Concernant les auteurs tout d'abord, la BNG permet d'enregistrer les données qui les concernent dont le sexe. Le remplissage de ce champ n'est techniquement pas obligatoire. Concernant les victimes, il faut encore distinguer deux situations dans l'état actuel. La première concerne la partie plus opérationnelle de la BNG et la seconde concerne la partie plus statistique. Pour la partie opérationnelle il faut savoir que le principe veut qu'il n'y ait pas de données d'identification relatives aux victimes dans la BNG sauf quelques caractéristiques telles que la qualité de la personne, son âge, le sexe ; données pertinentes ayant un intérêt concret pour une enquête par exemple ou par rapport à la nature du fait. Il existe une exception qui est celle des données relatives aux prostituées dans le cadre du programme de lutte contre la traite des êtres humains (TEH). Pour la partie statistique, les données sont dépersonnalisées (anonymisées), elles ne sont pas complètes et elles ne permettent certainement pas de fournir une quelconque statistique en la matière.

Cette situation peu qualitative va connaître une évolution à l'avenir.

Dès que la loi modifiant les articles 44/1 à 44/11 de la loi du 05 août 1992 sur la fonction de police en ce qui concerne les missions de police administrative et de police judiciaire ainsi que la gestion des informations opérationnelles et modifiant la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignement et de l'organe de coordination pour l'analyse de la menace entrera en vigueur, les données relatives aux victimes pourront être conservées en BNG.

« Ré-engineering BNG »

Il s'agit d'un nouveau concept de la BNG dont l'analyse d'impact a été réalisée en juin 2010.
Cela concerne :

- la suppression des deux bases de données, situation actuelle, soit de la « Appui » (servant aux statistiques) et de la « ops » (opérationnelle) pour les intégrer dans une seule base de données ;
- l'intégration d'un data model pour l'entité personne physique et morale -« non suspect »- qui contiendra donc les données de la victime ;
- l'archivage des données.

L'état d'avancement de ce projet est une question de disponibilité de budget. On prévoit pour le réaliser 3 FTE sur une période d'un an (coût : de l'ordre de 500.000 EUR à 550.000 EUR ; estimation 2013.)
Ce projet permettra une exploitation des données plus avancée et nettement plus aisée.

Quid utilisation du flux vers la Justice ?

Le flux vers la Justice contient les données relatives aux auteurs, aux victimes et au sexe.
L'exploitation des données de ce flux concernant les victimes et la possibilité de les identifier n'est pas prévue, bien que le numéro national de la victime soit une donnée qui fait partie de ce flux.

Conclusion

<u>Dans l'ISLP et FEEDIS, le champ sexe est complété automatiquement en cas d'import des données du registre national.</u>

Cela ne couvre pas les auteurs ou victimes inconnues ou les auteurs et victimes qui ne sont pas enregistrées au registre national mais, dans ce dernier cas, le champ peut être complété manuellement. Pour améliorer la situation, il faudrait rendre dans tous les cas le champ techniquement obligatoire dans l'ISLP et FEEDIS avec un choix sur masculin-féminin-indéterminé-inconnu.

<u>Pour la BNG</u>

Il y a une amélioration qui devrait arriver concernant les victimes grâce au projet de loi modifiant les articles 44/1 à 44/11 de la LFP et qui engendrera le ré-engineering de la BNG en fonction des moyens disponibles. On n'en retirera toutefois pas les effets positifs à court terme. Si la loi est votée, elle le sera en 2014 et le délai de mise en œuvre technique est de deux ans.
Pour le court terme en ce qui concerne les auteurs et les victimes, l'obligation de remplir le champ sexe dans l'ISLP et FEEDIS pour tous les cas de figure comme prévu au point précédent, améliorera la situation. Il faut compter un délai d'au moins 9 mois.
Le flux de données vers la justice apparaît comme une alternative à étudier sur le plan technique avec le service informatique de la Police Fédérale. Mais nécessite aussi que le champ sexe soit techniquement obligatoire. L'avantage est dans ce cas qu'il ne faut pas attendre les développements nouveaux de la BNG prévus par la modification législative énoncée supra.

D'autre part, il existe au sein de la Police Fédérale des personnes formées qui effectuent des analyses stratégiques sur des sujets déterminés.
Une analyse stratégique concernant « L'impact du genre sur les infractions volontaires à l'intégrité physique » a été réalisée par la Direction Générale de la Police Judiciaire.

Ces infractions volontaires recouvrent :

- Les meurtres/assassinats accomplis.
- Les tentatives de meurtre/assassinat.
- Les coups et blessures volontaires.
- La torture et la maltraitance.
- Les autres infractions volontaires :
  - Les privations de soin.
  - Le délaissement d'enfants ou d'incapables/abstention coupable.
  - L'administration de substances nuisibles/empoisonnement.
  - Les agressions dans la circulation (y compris les entraves à la circulation).
  - Les voies de faits et violences légères.

L'impact du sexe sur les infractions volontaires à l'intégrité physique a été évalué de deux manières différentes. D'une part, au sein de chaque catégorie, on a étudié l'influence du sexe sur les autres caractéristiques. D'autre part, on a calculé un indice de « spécialisation ». Cet indice permet de déterminer les catégories où un sexe est surreprésenté (par rapport à la proportion d'hommes ou de femmes pour l'ensemble des infractions volontaires à l'intégrité physique). On peut aussi comparer les catégories entre elles.

Les femmes sont spécialisées dans 5 catégories de faits. Elles ont un haut degré de spécialisation dans les catégories « délaissement/abstention coupable » (degré de spécialisation : 3,28) et « privation de soins » (degré de spécialisation : 2,80). Les femmes représentent respectivement 56 et 48 % des auteurs. Il s'agit de catégories de faits qui touchent surtout le domaine familial. On pourrait d'ailleurs envisager de regrouper ces deux catégories pour une prochaine analyse.

Les femmes sont aussi spécialisées dans « l'administration de substances nuisibles », « la torture et maltraitance » et « les voies de faits et violences légères ». Elles représentent 23 à 25 % des auteurs sur les 3 dernières années. (La proportion de référence pour l'ensemble des infractions à l'intégrité physique est de 17%.)
Ces catégories renvoient à des faits qui nécessitent *a priori* moins de force physique que des catégories comme « les coups et blessures » ou « les homicides ». Mais nous ne pouvons pas affirmer qu'il s'agit de la raison pour laquelle la proportion de femmes y est plus élevée. Il faut aussi tenir compte de la taille de l'échantillon. Par exemple, il n'y a que 81 auteurs dont le sexe est connu pour la catégorie « administration de substance nuisible ». Une seule personne suffit donc à augmenter le pourcentage.

Parmi les catégories où les femmes sont spécialisées, à une exception près, il n'y a pas de différence de profil entre les hommes et les femmes. L'exception concerne la catégorie « délaissement d'enfant ou incapable/abstention coupable ». Il y avait une différence significative au niveau de la distribution de l'âge en fonction du sexe. Les femmes étaient plus jeunes que les hommes (âge médian : 38 ans pour les hommes et 34 ans pour les femmes). Notons qu'il n'a pas été possible de tester l'influence du sexe pour toutes les variables étant donné que les conditions d'application du X^2 n'étaient pas toujours remplies.

Les hommes avaient un degré de spécialisation plus élevé pour les agressions dans la circulation. Le profil des hommes et des femmes est d'ailleurs différent tant sur le plan de la nationalité que de l'âge pour cette catégorie de faits. La probabilité que l'auteur soit d'une autre nationalité que belge est plus élevée chez les hommes (25% d'autres nationalités chez les hommes contre 17% chez les femmes). Les autres nationalités les plus fréquentes chez les auteurs masculins sont les nationalités marocaine, française, algérienne et néerlandaise. Enfin, pour ce type de fait, la répartition des âges des auteurs masculins présentait des différences significatives avec celle des femmes. Leur âge médian est de 28 ans contre 33,5 ans pour les femmes.

En outre, on remarque aussi des différences de profil entre hommes et femmes au sein des autres catégories (meurtres/assassinats accomplis et tentatives ainsi que les coups et blessures volontaires).

Les femmes présentaient un degré de spécialisation assez faible pour les tentatives de meurtre. Les

différences de profils entre hommes et femmes touchent les différentes variables étudiées. Lorsque l'auteur est une femme, il y a une plus grande probabilité que le fait ait lieu dans le milieu familial. (46% des femmes commettent des faits intrafamiliaux contre 16% des hommes). Il y a aussi une plus grande proportion d'auteurs Belges chez les femmes (87% de femmes Belges contre 69% d'hommes Belges). Le sexe a un impact significatif sur la distribution des âges. (Âge médian: 39 ans au moment du dernier fait commis pour les femmes et 30 ans pour les hommes).

En matière de meurtre/assassinat accompli, on retrouve le même type de différence pour le contexte intra/extrafamilial et la nationalité. (37% des femmes agissent dans le milieu familial contre 15% des hommes ; les Belges représentent 78% des auteurs féminins contre 66% des auteurs masculins). Il n'y a par contre pas d'influence du sexe sur l'âge. L'âge médian des auteurs est d'environ 34 ans.

Enfin, pour les coups et blessures volontaires, il y a aussi une influence du sexe sur toutes les variables étudiées. Il y a proportionnellement plus de femmes qui commettent ce type de faits dans un contexte intrafamilial (39%) que d'hommes (34,5%). Il y a aussi proportionnellement plus de Belges chez les femmes (84,5%) que chez les hommes (81%). Bien que l'âge médian des auteurs soit de 30 ans pour les deux sexes, il y a des différences significatives dans la manière dont se répartissent les âges autour de la médiane. La moyenne d'âge des hommes est légèrement plus élevée que celle des femmes.

Les limites des données

La principale limite concerne la représentativité des données. Les catégories « tentatives de meurtre/assassinat », « meurtre/assassinat accompli » et « coups et blessures volontaire » comptabilisent plus de 50% de faits avec au moins un auteur lié. Mais les autres catégories comptent à peine un tiers des faits où nous avons de l'information sur l'auteur voire moins (moins de 10% des faits avec auteur lié pour la catégorie délaissement/abstention coupable !).

L'absence d'informations sur les auteurs s'explique parfois par le type de fait concret. Ainsi, dans le cas des faits concrets de type 3, l'auteur n'est enregistré que s'il fait l'objet d'une mesure à prendre non permanente. Ici, les faits repris sous la catégorie « délaissement /abstention coupable » sont principalement des faits concrets de type 3, ce qui explique la faible proportion d'auteurs liés en BNG. De plus, il y a des règles qui régissent l'enregistrement dans la banque de données. Il faut une base d'enregistrement (aveu, flagrant délit, témoignages convergents, preuves matérielles,…). Dans le cas des faits où les versions divergent et qu'aucun élément ne permet de confirmer l'une ou l'autre version, le suspect ne sera pas enregistré en BNG.

L'autre limite concerne l'encodage en BNG. Les variables qui permettent d'identifier un lien familial entre l'auteur et la victime ne sont pas toujours utilisées ce qui conduit certainement à une sous-estimation du nombre d'auteurs impliqués dans ce type de fait. On a vu également que l'âge minimum des auteurs était souvent interpellant. Il est assez difficile d'imaginer qu'un enfant de moins d'un an puisse commettre des faits de coups et blessures volontaires par exemple. Il s'agit sans doute d'erreurs d'encodage. Celles-ci sont heureusement marginales mais d'autres erreurs moins flagrantes pourraient s'être glissées dans les données.

De plus, dans le cadre plus spécifique de la lutte contre les violences sexuelles, une étude du phénomène a été entreprise suite au colloque du 8 mars 2013. Dans ce cadre, la demande d'intégration de la dimension du genre dans l'analyse stratégique a été introduite auprès du service compétent de la Police Fédérale.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La formation des policiers**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances**
Administration impliquée : **Police fédérale (Direction des relations internes pour ce qui concerne la coordination (DSI) et Direction de la formation pour ce qui concerne le rôle-pilote (DSE))**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Proposer des formations qualitatives à tous les membres du personnel des services de police et veiller à ce que les membres du personnel de la police intégrée tiennent compte de ces formations dans leur fonctionnement quotidien.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
1. Les personnes directement concernées : 1.A : les membres du personnel de la police intégrée en général. En mars 2013, la police intégrée comptait 50.758 membres du personnel, parmi lesquels 35.666 membres masculins et 15.092 membres féminins. 1.B : les membres du personnel de la police intégrée qui suivent une formation. Actuellement, le sexe des participants aux formations n'est pas enregistré. Nous ne pouvons donc pas fournir de répartition sexuée des participants aux différentes formations. Le critère 'genre' n'a jamais été utilisé comme critère de participation à une formation approuvée. Nous disposons toutefois de données concernant la formation de base. Celle-ci est dispensée aux aspirants-inspecteurs de police. Pour accéder à la formation de base, il faut réussir 4 épreuves de sélection. En 2012, il y avait 10.161 candidats masculins pour le cadre de base, contre 3.543 candidates féminines. À l'issue des différentes épreuves de sélection, en 2012, 958 candidats masculins et 455 candidates féminines ont pu commencer la formation de base. 1.C : les personnes de référence en matière de « genre » dans les différentes entités. Ces personnes de référence sont désignées conformément à la circulaire GPI 74 (« La promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police ») dans les services de police locaux ainsi qu'au niveau fédéral. Ces personnes prendront en compte la notion de « genre » lors de chaque prise de décision et en assureront le suivi dans la pratique. La fonction englobera notamment le contrôle de la réglementation des processus actuels et futurs (entre autres le recrutement, la mobilité, …). 1.D : les directeurs des écoles de police. La police intégrée compte 9 écoles provinciales reconnues, ainsi que l'école fédérale, l'école de recherche et l'école des officiers. En août 2013, 2 des 12 écoles de police étaient dirigées par une directrice. 1.E : les enseignants et les professeurs au sein de l'organisation de la police. La répartition homme-femme des enseignants et des professeurs au sein des écoles provinciales reconnues diffère fortement d'une école à l'autre. Au sein de l'école fédérale, nous constatons une répartition homme-femme équilibrée. Pour ce qui est de l'école de recherche et de l'école des officiers, le nombre de professeurs et d'enseignants féminins s'élève à environ ¼ du nombre total. 2. Les personnes indirectement concernées: Les personnes indirectement concernées sont celles qui entrent en contact avec la police, vu que l'objectif des formations est que la police puisse aider ces personnes (la population en général) le

mieux possible. En 2010, on comptait 10.839.905 Belges, parmi lesquels 5.527.684 femmes et 5.312.221 hommes.

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Le domaine concerné par cette politique peut être subdivisé en deux sous-domaines, qui correspondent aux deux groupes de personnes concernées.
D'une part, il faut examiner l'accès des membres du personnel aux formations dispensées dans les différentes écoles. En d'autres termes : y a-t-il des différences d'accès entre les membres masculins et féminins de la police ?
D'autre part, il faut examiner le contenu des formations dispensées dans les différentes écoles de police. En d'autres termes : dans les formations, tient-on compte de la situation éventuellement différente des personnes qui entrent en contact avec la police (par exemple en utilisant des statistiques ventilées par sexe ou des exemples et des cas qui illustrent la différence de situation des hommes et des femmes) ?

1. Premier sous-domaine : l'accès aux formations dispensées au sein des services de police

Il est important d'obtenir un aperçu du nombre de participants masculins et du nombre de participants féminins aux différentes formations. Il faut toutefois aussi faire une distinction entre la formation de base et les formations continuées.

1.A : Formation de base

En 2012, les femmes constituaient seulement un peu plus d'un tiers des candidats aux épreuves de sélection, ce qui peut être interprété comme une différence d'intérêt entre les femmes et les hommes. Lorsque nous comparons le nombre de candidats féminins et masculins pour les épreuves de sélection et le nombre de candidats féminins et masculins qui peuvent entamer la formation de base, nous constatons que proportionnellement, les candidates féminines ont plus de chances de réussir que les candidats masculins. En 2012, le nombre d'aspirantes féminines à la formation de base s'élevait tout de même seulement à la moitié du nombre d'aspirants masculins à la formation de base.

1.B : Formations continuées

Les formations continuées peuvent être suivies après que l'on soit entré en service auprès de la police intégrée (en tant que civil ou membre du personnel opérationnel). L'offre en formations continuées est très vaste. Le système d'enregistrement actuel ne permet pas d'obtenir un aperçu du nombre exact de formations continuées.
En outre, toutes les formations continuées sont accessibles pour les membres tant masculins que féminins du personnel. Le sexe des candidats-participants n'est pas considéré comme un critère pour admettre ou pas un candidat à la formation. Par conséquent, le sexe des participants n'est pas enregistré. Ces facteurs ont pour conséquence que nous ne pouvons pas fournir un aperçu de la répartition par sexe des participants aux formations continuées.
Malgré cette accessibilité globale aux formations continuées, il se peut que la participation à une formation précise soit associée à des facteurs plus subtils, comme une description sexuellement non neutre de la formation ou encore le moment auquel et le lieu où elle est organisée. D'éventuelles différences d'intérêts, d'emploi du temps, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, etc. peuvent avoir un impact sur la décision ou la possibilité de participer ou pas à une formation. Afin de pouvoir analyser cela, il est nécessaire de disposer de plus de données concernant la participation sexuée aux formations continuées.

2. Second sous-domaine : le contenu des formations dispensées au sein des services de police

Avant que la dimension de genre puisse être intégrée au contenu des formations, il faut examiner les éventuelles différences entre les femmes et les hommes parmi les personnes indirectement impliquées, à savoir la population qui entre en contact avec la police. Dans ce second domaine également, les statistiques jouent un rôle important. On peut par exemple étudier les différences

entre les femmes et les hommes sur le plan des accidents de la route et de la violence. Actuellement, la police ne dispose pas de statistiques ventilées par sexe pour l'ensemble des thématiques.

4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?

1. Personnes directement concernées par cette politique:

Les différences entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux formations peuvent mener à des restrictions dans l'accès aux ressources ou l'exercice de droits fondamentaux. Il s'agit notamment de :

- l'accès des différents membres du personnel à la connaissance et à l'information ;
- l'accès des différents membres du personnel aux fonctions à plus hautes responsabilités ;
- l'accès des différents membres du personnel à un revenu plus élevé;
- l'accès des différents membres du personnel au bien-être (combinaison entre travail et vie privée dans le cadre de l'organisation des formations).

2. Personnes indirectement concernées par cette politique:

Les différences entre les femmes et les hommes pour le second sous-domaine peuvent également engendrer une restriction de l'accès aux ressources ou à l'exercice de droits fondamentaux. Les différences citées ci-dessus peuvent avoir des conséquences sur:

- la sécurité des citoyens ;
- la liberté de mouvement des citoyens ;
- le bien-être et la santé des citoyens.

5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre) ?

Les différences susmentionnées peuvent être identifiées comme problématiques et mener à une inégalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la Police fédérale s'est engagée à tenir compte de ces différences dans le cadre des formations policières.

1. Objectifs opérationnels

En ce qui concerne l'accès aux formations:

1.A : Effectuer une radioscopie de la répartition homme-femme parmi les membres du personnel en formation.

- ✓ Disponible pour la formation de base.
- ✓ Les formations continuées sont organisées en sessions. Il est possible d'obtenir un aperçu du nombre de participants masculins et du nombre de participantes féminines aux différentes sessions des différentes formations continuées via la Direction de la Mobilité et de la Gestion du Personnel. Il faut toutefois mettre cette répartition en relation avec différents éléments tels que le lieu où la formation est organisée (fédéral, école reconnue,…), le nombre d'heures prévues pour la formation et la description de la formation.

Comme l'offre en formations continuées est très vaste, il n'est pas possible de relier chaque formation continuée aux facteurs susmentionnés. C'est pourquoi il est proposé d'établir ces liens pour une sélection de formations. Cette sélection reprendra par exemple les formations CEPOL.

En ce qui concerne le contenu des formations :

1.B : Sensibiliser les formateurs et les enseignants afin qu'ils intègrent la dimension de genre dans les formations. Sensibiliser les formateurs et les enseignants quant à l'utilisation de stéréotypes relatifs au genre et à la diversité dans des cas et des exercices et quant à la transmission potentielle de ces stéréotypes aux aspirants. Cela doit permettre un traitement transversal du thème du genre à travers l'ensemble des formations. Il est notamment important d'intégrer des statistiques ventilées par sexe dans les différentes formations. Les fonctionnaires de police

acquerront ainsi des connaissances concernant la différence de situation dans laquelle se trouvent les hommes et les femmes.

1.C : Développer une formation pour les personnes qui assureront la fonction « Coordination et approche intégrée du genre ».

1.D : Intégrer explicitement la dimension de genre dans certaines formations, par exemple la formation relative aux techniques utilisées dans le cadre d'un entretien de sélection. En ce qui concerne ce sous-domaine, il faut veiller à utiliser des statistiques ventilées par sexe pendant les formations.

Exemples :

- Formation continuée 3430 « Circulation – enregistrement des croquis – accidents de la circulation » : si, dans l'introduction, le formateur utilise des statistiques relatives au nombre d'accidents de la route et au nombre de victimes, il est important de faire une distinction entre le nombre de victimes masculines et le nombre de victimes féminines.
- Formation continuée 1808 « Violence intrafamiliale : harcèlement et réaction policière » : si, dans l'introduction, le formateur utilise des statistiques relatives aux auteurs et aux victimes, il est important de ventiler ces statistiques (relatives tant aux auteurs qu'aux victimes) par sexe pour donner une image réaliste de la situation sur le terrain.

  Remarque : le fait de ventiler par sexe les statistiques utilisées dans le cadre des formations continuées consacrées à la violence permet d'établir un lien avec la politique relative à la lutte contre la violence physique.

1.E : Sensibiliser les écoles de police afin qu'elles intègrent la dimension de genre dans toutes les formations, principalement via les dossiers d'agrément.

1.F : Faire le lien avec la politique en matière de lutte contre la violence physique (en obtenant des statistiques ventilées par sexe des participants dans ce domaine).

2. Mesures proposées

2.A : En ce qui concerne la formation de base

- ✓ Établir un aperçu des modules de la nouvelle formation de base dans lesquels le genre et la diversité sont explicitement abordés.
- ✓ Établir un aperçu du matériel pédagogique (cas, dvd's, sites web, …) consacré au genre et à la diversité susceptible de servir de source d'inspiration pour les enseignants en charge de la formation de base.
- ✓ Formuler des objectifs relatifs au genre auxquels les aspirants doivent satisfaire à la fin de la formation de base (notamment : la prise de conscience de son propre cadre de référence et de son influence sur son propre traitement et sur la communication).
- ✓ Contrôler les manuels, les instruments pédagogiques,… en ce qui concerne la dimension de genre.

2.B : En ce qui concerne les formations continuées

- ✓ La formation « Intégrer la diversité dans chaque formation policière » :
  - Organiser la formation.
  - Sensibiliser les directeurs des écoles de police afin qu'un maximum de formateurs suivent cette formation.
  - Évaluer l'impact de la formation.
  - Suivre le nombre de participants à cette formation (en ce compris la répartition homme-femme).

- ✓ La formation des personnes qui assurent la fonction « Coordination et approche intégrée du genre » :
  - Développer la formation en collaboration avec les écoles reconnues et avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
  - Organiser la formation.
  - Sensibiliser les entités de police au sujet de cette formation.
  - Évaluer l'impact de la formation.
  - Suivre le nombre de participants à cette formation (en ce compris la répartition homme-femme).

- ✓ Les formations relatives aux techniques utilisées pour mener des entretiens de sélection :
  - Établir un aperçu des formations.
  - Sensibiliser les écoles de police en vue d'intégrer la dimension de genre dans ces formations.

- ✓ Brochure « Comment bien mener un entretien de sélection » (DSR) :
  - Actualiser la brochure et y intégrer la dimension de genre.
  - Établir le lien entre la brochure et les formations susmentionnées.
  - Mettre la brochure à disposition de tous les membres de la police intégrée via le DSEK.
  - Sensibiliser toutes les entités de la police.

- ✓ Formations relatives à « la violence intrafamiliale », à « l'accueil des victimes », … :
  - Établir un aperçu des formations existantes.
  - Établir un aperçu des formations dispensées (année, école, nombre de participants, …) pour 2012.

2.C : En ce qui concerne les dossiers d'agrément

- ✓ Veiller à ce que la dimension de genre soit intégrée dans les nouveaux dossiers d'agrément :
  - Introduire le volet « genre » dans le canevas des dossiers-types.
  - Sensibiliser les écoles.

2.D : En ce qui concerne les chiffres

- ✓ Faire une sélection des formations continuées (en ce compris les formations CEPOL) et faire des recherches sur la répartition hommes-femmes des participants à ces formations.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

Les indicateurs éventuels permettant d'évaluer l'impact de la politique sur la situation respective des femmes et des hommes sont les suivants :

- les résultats des évaluations des formations organisées ;
- le nombre de modules de la formation de base dans lesquels la dimension de genre est explicitement abordée ;
- le nombre de formations relatives au genre qui existent déjà et qui sont développées ;
- le nombre de personnes formées en matière de « coordination et d'approche intégrée du genre ».

Vu que l'intégration imposée de la dimension de genre dans les formations constitue un engagement relativement récent, il y a pas encore peu de résultats concrets à disposition. Un travail est actuellement réalisé concernant la mise en place d'une formation pour la fonctionnalité 'Coordination de l'approche intégrée de genre' comme décrit dans le GPI 74.

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 : *Objectif G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.* **Plan d'action national femmes au sein de la police**
Membre du Gouvernement responsable des mesures : **Madame Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances**
Administration impliquée : **Police fédérale**

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995
Objectif G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions. Plan d'action femmes au sein de la police Le nombre de femmes dans la police ne dépasse toujours pas 30% des effectifs à l'heure actuelle et parmi les 195 zones de police, il y en a 117 sans cadres officiers féminins. Bien que ces chiffres constituent une amélioration par rapport à la situation d'il y a dix ans, cette évolution n'est pas suffisante. C'est dans ce contexte que la Ministre de l'Intérieur a souhaité soutenir la carrière des femmes au sein de la police via la mise en œuvre d'un plan d'action "Femmes et police". Ce plan qui constitue une étape supplémentaire pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes au sein de la police a été établi sur base du travail réalisé au sein d'une Task force. Soutenu par une circulaire[39] relative à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police, parue le 29 août 2013, il a pour but de soutenir la carrière des femmes au sein des forces de l'ordre et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il comprend une vingtaine de propositions qui doivent notamment remédier à l'insuffisance de représentation des femmes dans les commissions de sélection et d'examen, faire sauter les freins à la participation des femmes dans les procédures liées à la promotion ou encore modifier la mentalité trop peu orientée vers l'égalité entre les deux sexes. Il est également question de privilégier le télétravail quand c'est possible. Une actualisation régulière du plan est envisagée.

[39] Circulaire ministérielle GPI 74 du 19 juillet 2013 relative à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police, *M.B.* du 29 août 2013.

Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales
Madame Laurette Onkelinx

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **L'implication dans les infractions en matière de droit pénal social**[40]
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**
Administration impliquée : **SPF Sécurité sociale**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral gender mainstreaming :
L'objectif de cette politique était d'effectuer une analyse de la dimension de genre en ce qui concerne l'implication dans des infractions en matière de droit pénal social, que ce soit ou pas dans des secteurs d'activités spécifiques à définir (au moyen du code NACE). Les mesures suivantes ont été prévues à cet effet : - développer un indicateur de genre supplémentaire dans le système interne de gestion des dossiers de la DG Inspection Sociale (Pegasis) en vue de produire des statistiques ventilées par sexe ; - donner des instructions appropriées au personnel de contrôle en ce qui concerne l'enregistrement correct.

[40] Cette politique ne figurait pas dans le plan fédéral. L'intégration de la dimension de genre dans l'implication dans les infractions en matière de droit pénal social a été décidée ultérieurement.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming*: **L'identification et le traitement de violence intrafamiliale[41] dans les hôpitaux**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**
Administration impliquée : **SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Permettre de repérer la violence intrafamiliale, de prévenir les médecins traitants et de former le personnel soignant en contact avec la population concernée.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Deux études[42] d'enregistrement des cas de violence intra familiale réalisées pour le SPF (en 2006 et 2007 au sein des services d'urgence d'un échantillon représentatif d'hôpitaux) ont permis de dire que 80% des victimes de violence intrafamiliale sont de sexe féminin et que 83% des auteurs sont de sexe masculin.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Comme les chiffres l'indiquent, la principale différence entre hommes et femmes en matière de violence conjugale tient au fait que les femmes représentent la grande majorité des victimes, tandis que les hommes représentent la grande majorité des auteurs.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Les différences entre hommes et femmes en matière de violence intrafamiliale limitent clairement l'accès des femmes à la santé, à la sécurité ou au bien-être.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Il a été tenu compte de l'âge et du sexe de la victime en tant que paramètres dans la prise en charge du patient tant durant les formations que dans les protocoles d'accompagnement. Durant les formations, l'accent a en effet été mis sur les différences et les similitudes entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes et ceci pour toutes les catégories d'âges. La prise en compte des différences entre hommes et femmes s'est faite sur le plan de la prévalence de la violence, des formes de violence (physique, sexuelle, psychologique, économique), de la reconnaissance des signes et des symptômes, ainsi que pour les aspects relatifs aux soins de santé sur le plan médical et psychosocial. Les preuves scientifiques des différences et des similitudes entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes sont ainsi relevés concernant la prévalence de la violence et des actes de violence, la reconnaissance des signes et des symptômes, mais aussi concernant les aspects médicaux et psychosociaux[43]. Sur cette base, nous cherchons notamment à nuancer les

[41] On entend par Violence intrafamiliale (VIF) - tout évènement ou comportement induisant une nécessité de recours en urgence à un service de soins hospitaliers. La famille est comprise au sens large tant par la filiation naturelle descendante et ascendante ou légale que par la cohabitation habituelle, épisodique ou passée. Elle ne se limite donc pas à la violence « conjugale » et elle peut être aussi bien physique, sexuelle que psychologique ou économique.

[42] Ces informations se retrouvent sur le site internet du SPF de la Santé publique à l'adresse suivante : http://www.health.belgium.be/eportal/Myhealth/socialissues/Domesticviolence/index.htm

[43] Exemple : sur base des années d'expérience de l'UZ Gand en matière de violence intrafamiliale, quelles sont les modifications apportées aux premiers soins donnés aux patients (filles-garçons, femmes-hommes) victimes de violence.

hypothèses et les préjugés relatifs à la violence et au genre que nous avons constatés lors des formations. La prise en compte de la dimension de genre a eu lieu tant dans le cadre des formations organisées au sein des hôpitaux néerlandophones que francophones. Cette dimension a également été prise en compte en ce qui concerne les intervenants (équilibre hommes-femmes), et en ce qui concerne les évaluations. Le protocole d'accompagnement établi tient compte des directives internationales et quel que soit le domaine (violence sexuelle, la violence conjugale, la maltraitance des enfants ou des personnes âgées), la prise en compte du sexe et de l'âge des patients a toujours constitué un élément permettant d'éventuellement différencier les approches.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
L'intégration de la dimension de genre dans l'identification et le traitement de la violence intrafamiliale vise à améliorer la qualité de la prise en charge et des soins aux victimes. Ses résultats sont difficiles à évaluer d'un point de vue quantitatif.

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 :

Objectif C.1. Elargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité.
Programme de revalidation oncologique
Chirurgie plastique et reconstructive

Objectif C.2. Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes.
Screening du cancer du col de l'utérus
Accord national médico-mutualiste – module de prévention dossier médical global (DMG)

Objectif C.3. Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation.
Prolongation du repos postnatal
Abaissement de l'âge pour le remboursement de la fécondation in vitro
Conventions avec des laboratoires de référence SIDA
Remboursement de la chirurgie réparatrice pour les femmes victimes de mutilations génitales
Financement expérimental de contraceptifs pour les jeunes
Promotion, soutien et protection de l'allaitement maternel
Brochure 'Enceinte et en bonne santé'

Objectif D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.
Lutte contre la violence entre partenaires
Lutte contre les mutilations génitales

Membre du Gouvernement responsable des mesures :
Madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique

Administration impliquée :
SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

Objectif C.1. Elargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité.

Programme de revalidation oncologique

Un programme de recherche destiné à créer un programme multidisciplinaire uniforme de revalidation oncologique associant exercices physiques et psycho éducation a été lancé dans 7 hôpitaux pour les femmes atteintes d'un cancer du sein (post thérapie).
Le financement de ce programme est inscrit dans la réglementation depuis le 1er mai 2011.
Le programme est basé sur des programmes de rééducation fonctionnelle existants. Il vise l'amélioration de la qualité de vie et la réinsertion, à l'aide d'exercices physiques et d'un accompagnement en matière de style de vie, de femmes souffrant d'un cancer du sein soignées par un traitement adjuvant. Les manuels pour le dispensateur de soins et la patiente ont été mis au point.
L'étape suivante du projet consiste à vérifier l'efficacité du programme élaboré. Finalement, une analyse coût efficacité devra être effectuée.

Chirurgie plastique et reconstructive

Le remboursement pour les implants mammaires et les expanseurs tissulaires sur mesure est inscrit depuis le 1er juillet 2012 à l'article 35 de la nomenclature des prestations de santé.

Objectif C.2. Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes.

Screening du cancer du col de l'utérus

La fréquence de remboursement des prestations effectuées dans le cadre du screening du cancer du col de l'utérus est modifiée. Le remboursement passe de 1 fois tous les 2 ans à 1 fois tous les 3 ans.
La fréquence de la prestation « recherche de l'HPV sur le même prélèvement cercivo-vaginal que la prestation 588350-588361 ou 588873-588884 » est également modifiée de 1 fois tous les 2 ans à 1 fois tous les 3 ans.
Il est également prévu de ne pas facturer en cas de qualité insuffisante du frottis (frottis illisible).
La décision de modifier la nomenclature repose sur des données EBM et est prise dans la cadre de mesures d'économie. Un intervalle de 3 ans pour le dépistage du cancer du col de l'utérus est conseillé dans les guidelines internationaux, et utilisé dans la plupart des pays voisins.
L'intervention personnelle du patient est quant à elle intégralement prise en charge par l'assurance soins de santé.

Accord national médico-mutualiste – module de prévention DMG

Prolongation du module de prévention dans le cadre du dossier médical global jusqu'au 31 décembre 2014.
Mesures proposées :

- Financement de la contraception pour les jeunes : prolongation de la mesure expérimentale jusqu'au mois d'août 2013.
- Fixation d'une intervention spécifique dans le coût des contraceptifs pour les femmes âgées de moins de 21 ans à partir de septembre 2013.
- Etude concernant l'extension possible du programme de dépistage néonatal des hémoglobinopathies : étude épidémiologique sur toute la Belgique.

Objectif C.3. Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation.

Prolongation du repos postnatal

Influence de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 10 novembre 2011 en matière de prolongation du repos postnatal

Les dispositions actuelles ne permettent pas le report des jours de travail prestés dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité. En effet, les périodes de protection de la maternité ne peuvent être retenues qu'à la condition que la titulaire ait cessé toute activité ou interrompu le chômage contrôlé.
Il est proposé de modifier l'article 115 de la loi coordonnée soins de santé comme suit :
La condition selon laquelle les périodes de protection de la maternité ne peuvent être retenues que si la titulaire a cessé toute activité ou interrompu le chômage contrôlé ne s'applique pas :
1°) pendant la période au cours de laquelle la titulaire fait usage de la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles ;
2°) pendant la période de prolongation du repos postnatal à concurrence des périodes pendant lesquelles la travailleuse a exercé un travail durant une période de protection de la maternité telles une mesure d'écartement de travail, l'interdiction du travail de nuit, etc. ou a repris un travail adapté durant son incapacité de travail (…) de la sixième semaine (huitième semaine en cas de naissance multiple), à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement.
Ce projet de modification de l'article 115 devrait être repris dans un prochain projet de loi programme.

Abaissement de l'âge pour le remboursement de la fécondation in vitro

L'injection intra-cervicale ou intra-utérine de spermatozoïdes après capacitation ne peut plus être portée en compte qu'une fois par cycle et maximum six fois pour la même patiente, par un gynécologue qui, est soit attaché soit affilié à un hôpital.

Pour cette prestation ainsi que le placement embryonnaire après fécondation in vitro, aucune intervention de l'assurance maladie n'est désormais prévue à partir du 42e anniversaire.
Il est effectivement scientifiquement prouvé que le pourcentage de réussite d'une fécondation in vitro est diminué exponentiellement à partir de l'âge de 38 ans. Le pourcentage de réussite au 6e essai ou après l'âge de 38 ans est très bas lorsque les précédents essais ont échoué.

Conventions avec des laboratoires de référence SIDA

Conclusion de conventions pour la période 2013-2014 entre les laboratoires de référence du SIDA et l'INAMI.

Mesures proposées :
Instauration d'un remboursement forfaitaire pour les traitements de l'infertilité féminine, qui diminue de 15% l'intervention de l'assurance maladie dans les forfaits PMA1, PMA2 et PMA3.
Ces forfaits sont octroyés par cycle complet dans le coût des spécialités pharmaceutiques utilisées dans le cadre d'une fécondation in vitro, y compris l'ICSI (PMA1), chez une receveuse d'ovocyte(s) (cycle artificiel) dans le cadre d'un don d'ovocyte(s) (PMA2), ou dans le traitement pour la stimulation du développement folliculaire ou par insémination intra-utérine (PMA3).
La quote-part de la patiente est inchangée. La date d'entrée en vigueur prévue de l'arrêté instaurant le remboursement est le 1er septembre 2013.

Remboursement de la chirurgie réparatrice pour les femmes victimes de mutilations génitales

Dégagement d'un budget spécifique pour le remboursement de la chirurgie réparatrice par le biais de conventions avec les centres qui accompagnent les femmes victimes de mutilations génitales.
L'INAMI a analysé la possibilité de conclure une convention de réadaptation psychosociale qui pourrait être conclue avec les centres qui montrent leur intérêt et leur expertise en la matière permettant aux femmes victimes de mutilations génitales de faire l'objet d'un accompagnement et d'une prise en charge multidisciplinaire qui permettraient d'appréhender aussi bien l'aspect chirurgical que l'aspect aide psychologique en tenant compte des aspects socioculturels de la population touchée.

Trois modules seraient prévus dans le cadre de la prise en charge multidisciplinaire :
- Une prise en charge du soutien psychologique ainsi que la chirurgie réparatrice.
- Une prise en charge du soutien psychologique ainsi que la chirurgie réparatrice avec reconstruction du clitoris.
- Une prise en charge du seul soutien psychologique puisque la plupart des femmes ne font pas appel à la chirurgie.

Financement expérimental de contraceptifs pour les jeunes

Le financement de contraceptifs pour les jeunes est prolongé jusqu'au 31 décembre 2012.

Promotion, soutien et protection de l'allaitement maternel dans le cadre du Plan National Nutrition Santé (PNNS)

L'allaitement maternel est l'alimentation normale du nouveau-né et du nourrisson. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) recommande une alimentation exclusive au sein de la naissance à six mois (les avantages de l'allaitement sont bien démontrés, tant pour la santé de la mère que pour celle du nouveau-né). En Belgique les femmes allaitent peu et surtout elles se découragent vite. Le Comité Fédéral de l'Allaitement Maternel, installé depuis 2001, a pour missions de promouvoir, protéger et soutenir l'allaitement maternel. Parmi les mesures proposées, le développement de l'Initiative Hôpital Ami des Bébés (IHAB), initiative développée par l'OMS et l'Unicef pour récompenser les maternités qui respectent les bonnes pratiques en matière d'accompagnement à l'allaitement par l'obtention d'un label, est une priorité. Le projet est soutenu financièrement par la DG Soins de santé du SPF Santé publique. L'objectif est que l'ensemble des soignants proposent une information et un accompagnement de qualité aux couples, que ce soit pendant la grossesse, au cours de l'accouchement ou lors du séjour en maternité. L'allaitement est une fonction exclusivement féminine. Le soutien du père est néanmoins nécessaire pour que cette fonction puisse être remplie harmonieusement au sein du couple et de la famille. L'information des pères fait donc partie des mesures prises

Brochure 'Enceinte et en bonne santé'

Toujours dans le cadre du Plan National Nutrition Santé (PNNS), la brochure 'Enceinte et en bonne santé' promeut une alimentation équilibrée qui met en avant le rôle de la vitamine D, des minéraux, du fer et de l'iode.

Objectif D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

Lutte contre la violence entre partenaires

Les actions spécifiques relatives à la lutte contre la violence entre partenaires s'inscrivent dans le Plan d'Action National (PAN) en matière de lutte contre les violences entre partenaires auquel la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et le SPF Santé publique participent activement.
Différents PAN coordonnés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se sont succédés depuis 2001. Le PAN 2010-2014 propose un champ d'application élargi. Il cible la violence entre partenaires, et d'autres formes de violences (intrafamiliales, mariages forcés, violences liées à l'honneur et mutilations génitales féminines, personnes âgées).

Lutte contre les mutilations génitales

Concernant plus spécifiquement les mutilations génitales féminines (MGF) :

- Réalisation d'une étude sur la prévalence et la prévention des mutilations génitales féminines (MGF), en Belgique avec le soutien financier du SPF Santé publique. Cette étude avait notamment pour objectif de mieux cerner le nombre de filles et de femmes mutilées et de filles et de femmes risquant de l'être.
- Diffusion des résultats de cette étude auprès des acteurs concernés (décideurs politiques, médicaux et sociaux). Les résultats de cette recherche ont également été mis en ligne sur le site web du SPF.
- Diffusion de fiches techniques plastifiées pour les salles d'accouchement relatives à la pratique de désinfibulation et l'interdiction de la réinfibulation.
- Diffusion d'un guide d'intervention pour les professionnels de tous les secteurs qui sont en contact avec la violence domestique et en particulier avec les mutilations génitales.
- Organisation de séances de sensibilisation et de formation aux MGF pour les professionnels de la santé :
  - dans les maternités des 18 hôpitaux définis comme étant prioritaires ;
  - dans les maternités et pour les enseignants des écoles pour sages-femmes des hôpitaux de référence pour les centres d'asile ;
  - dans les hôpitaux des grandes villes en dehors des 18 hôpitaux prioritaires.
- Organisation de réunions d'intervision (deux par an) pour les sages-femmes déjà formées lors de la phase précédente.
- Organisation de formation et de sensibilisation violence conjugale dans les hôpitaux.
- Organisation de séances de sensibilisation pour les médiateurs.
- Mesures relatives à l'enregistrement systématique des MGF dans les hôpitaux.

Autres actions :

- Groupe de travail afin de réfléchir à l'approbation d'un nouveau certificat médical circonstancié spécifique à la violence de genre (en collaboration avec l'Institut, le SPF Justice et le SPF Intérieur).
- Développement de formations à l'attention des professionnels en contact avec le public cible dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile.
- Colloque portant sur les violences sexuelles au Sénat le 8 mars 2013 : allocutions de la Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances et de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique.

Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture
Madame Sabine Laruelle

Politique 1 et 2 mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **L'amélioration du statut social des travailleurs indépendants et le soutien à l'entreprenariat**
Membre du Gouvernement responsable des politiques : **Madame Sabine Laruelle, Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture**
Administrations impliquées : **SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie** **Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants** **SPF Finances** **SPF Justice**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
1. Améliorer le statut social des travailleurs indépendants. 2. Soutenir l'entreprenariat.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
En 2012, l'INASTI recensait 988.567 travailleurs indépendants répartis comme suit : - 653.439 hommes - 335.128 femmes (Source : rapport annuel 2012 de l'INASTI)
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?
Les indicateurs fournis par l'INASTI montrent qu'il y a plus de travailleurs indépendants que de travailleuses indépendantes. Il existe encore certains freins qui font que les femmes n'osent pas franchir le pas et créer leur propre activité. Les trois principaux obstacles qui freinent les femmes dans leur projet de création de leur activité : - la crainte d'un statut précaire ; - le manque de structures d'accueil et de gardes d'enfants ; - le manque d'accompagnement et de possibilité de financement. Source : *Etude 'Franchir le pas - Etat des lieux et recommandations' – par MC² scrl – 2007*
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
De facto, à partir du moment où le statut d'indépendant ne séduit pas les femmes en quête d'une nouvelle orientation professionnelle ou d'un emploi, en raison des difficultés rencontrées pour concilier vie privée/vie professionnelle ou pour accéder au financement nécessaire au lancement de leur activité.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Tout d'abord en dressant un état des lieux de l'entreprenariat féminin, à partir d'une étude de la littérature récente, d'interviews de personnes ressource et de « focus groups », puis en identifiant les stimulants et les obstacles à l'entreprenariat féminin. Enfin, en y remédiant à travers diverses mesures reprises ci-dessous.

1. Intégration de la dimension de genre dans l'amélioration du statut social des travailleurs indépendants

Le « Plan Famille », intégrant déjà la notion de *gender mainstreaming* et lancé en 2009, a permis de prendre une série de mesures améliorant le statut social des travailleurs indépendants afin de les aider à concilier vie professionnelle et vie privée. Il convenait donc de poursuivre, en fonction des marges budgétaires disponibles, le « Plan Famille » et d'encourager davantage les femmes à se lancer dans une carrière d'indépendante.

1°) Augmentation de l'allocation de maternité des indépendantes depuis le 1er juillet 2012

Chaque travailleuse indépendante qui prend son congé de maternité depuis le 1er juillet 2012 voit son allocation de maternité pour 8 semaines augmenter de plus de 250 euros.
Les indépendantes qui prennent un congé d´adoption voient également leur allocation augmentée.
Ces mesures ont été approuvées le vendredi 20 avril 2012 par le Conseil des Ministres.
En 2003, les indépendantes n'avaient droit qu'à 6 semaines de repos à prendre de façon continue, avec une allocation de 327,08 EUR/semaine. Désormais, le congé de maternité comprend non seulement 8 semaines, mais offre également la possibilité à l'indépendante de les prendre de façon flexible, avec un système de 3 semaines obligatoires et 5 facultatives pouvant être prises dans un délai de 5 mois.
L'allocation de maternité a quant à elle subi une augmentation importante et s'élève désormais à 440,50 EUR/semaine (au 1er décembre 2012).

2°) Amélioration du congé d'adoption depuis le 1er juillet 2012

Dans le cadre du congé d´adoption dont la durée est fixée de 4 à 6 semaines en fonction de l´âge de l´enfant, l´indépendante bénéficiait d´une allocation hebdomadaire de 398,71 euros. Depuis le 1er juillet s´y ajoute chaque semaine le montant de 33,15 euros. Ce qui représente 200 euros de plus.
Au 1er décembre 2012, elle s'élevait à 440,50 EUR par semaine.
Le montant de l'allocation d'adoption est établi en fonction d'une période de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début de celle-ci ; et de maximum 4 semaines lorsque l'enfant est âgé de 3 à 8 ans. La durée maximale de cette période est doublée lorsque l'enfant est handicapé

2. Intégration de la dimension de genre dans les mesures de soutien à l'entreprenariat

Favoriser l'accès au financement

D'après l'étude 'Franchir le pas - Etat des lieux et recommandations' réalisée par MC² scrl en 2007, les femmes indépendantes optent souvent pour des projets modestes, dans le secteur des services. Ce qui peut les fragiliser ou les discréditer auprès des organismes bancaires. Les femmes entrepreneures rencontrent donc plus de difficultés à financer leurs projets.
Actuellement, une PME sur trois rencontre des difficultés pour obtenir un crédit bancaire. Les PME qui cherchent un crédit sont régulièrement confrontées à une demande de garanties excessive et peu informées de leurs droits et obligations.

Le 14 juin 2013, le Conseil des ministres a approuvé des mesures visant à rééquilibrer les relations contractuelles entre les banques et les PME.
Un nouveau cadre légal et un code de conduite visent à rééquilibrer la relation contractuelle entre les banques et les PME. Une plus grande transparence, des informations adaptées à l'entreprise et des indemnités de remploi limitées en cas de remboursement anticipé doivent rétablir la confiance entre les acteurs et inciter à la relance économique.

Concrètement :

Devoir d´information :

- Préalablement à la signature du contrat de crédit, les banques doivent fournir à l´entrepreneur des informations compréhensibles sur les types de crédit existants pour les PME.
- Le prêteur doit toujours rechercher le type de crédit le mieux adapté aux besoins de

l´entrepreneur.

- L´entreprise a le droit de demander une copie du projet du contrat de crédit, qui doit lui être délivré gratuitement et sur simple demande.
- Le prêteur doit fournir à l´entrepreneur un résumé de son contrat de crédit, lui expliquant les éléments principaux, notamment ses droits et obligations (taux, remboursement, conséquence en cas de rupture et/ou de manquement).

Devoir d´information en cas de refus d´octroi d´un crédit :
Les banques doivent informer l´entreprise des éléments essentiels sur lesquels ce refus est basé ou qui ont influencé l´évaluation des risques, et ce, de manière transparente et dans des termes compréhensibles pour l´entreprise.
Cela permettra à la PME d´améliorer son dossier de crédit ou de chercher un autre partenaire bancaire.

Indemnités de remploi limitées en cas de remboursement anticipé :

3. Le '*funding loss*´ pour des crédits inférieurs à un million d´euros, sera limité à 6 mois d´intérêts, calculés sur la somme remboursée et au taux fixé dans le contrat.
4. Pour des crédits supérieurs à un million d´euros, un schéma de calcul clair sera élaboré en vue d´aboutir à un calcul plus transparent et surtout plus simple.

Sanctions en cas de clauses abusives :

5. Les banques ne pourront plus résilier un contrat de crédit unilatéralement lorsque l´entrepreneur respecte ses obligations sans prévoir de dédommagement et/ou de délai de préavis.
6. Si le prêteur ne respecte pas son obligation de rechercher le type de crédit le mieux adapté aux besoins de l´entreprise, le juge peut ordonner la conversion, sans frais, du crédit en une forme de crédit mieux adaptée.

Code de conduite :
Les organisations patronales et le secteur du crédit sont chargés d´établir, dans les trois mois, un code de conduite pour les modalités d´exécution relatives à certaines dispositions du projet de loi, p.ex. un calcul transparent du '*funding loss*´, la rédaction d´un document informatif donnant de plus amples explications sur le contrat de crédit, etc. Passé ce délai, le Gouvernement élaborera les dispositions relatives aux arrêtés royaux d´exécution.
Les mesures mentionnées ci-dessus seront d´application à tout contrat de crédit conclu à partir de l´entrée en vigueur de la loi. Ces mesures seront évaluées tous les 2 ans.
La FSMA, Autorité des services et des marchés financiers, est chargée de superviser la bonne exécution des dispositions relatives à l´obligation d´information.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

Il conviendra d'évaluer l'impact de ces mesures sur le long terme, cependant on peut déjà noter une augmentation du nombre de femmes indépendantes entre 2011 et 2012 (INASTI) :
- 2011 : 314.199
- 2012 : 335.128

Ministre de la Justice
Madame Annemie Turtelboom

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La politique de poursuites et d'application des peines**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice**
Administration impliquée : **SPF Justice**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Des statistiques relatives aux condamnations des hommes et des femmes au début des années 2000, indiquent que les hommes sont très majoritaires parmi les condamnés. Ils montrent également que les proportions d'hommes et de femmes condamnés varient en fonction du type de délit commis. Des réunions de coordination rassemblant des membres de différents services ont eu lieu en 2013 au sujet de la possibilité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe concernant les différentes étapes de la chaîne pénale. Outre un relevé des statistiques disponibles, ces réunions ont également permis de mieux comprendre le processus de récolte et d'analyse des statistiques judiciaires. Un examen des statistiques judiciaires et de leur provenance a également eu lieu en collaboration avec le département de la Justice au sein du groupe de travail spécifique 'genre et statistiques' piloté par l'Institut au sein du Conseil supérieur des statistiques. Ces initiatives ont permis de mieux cerner les difficultés liées à la production et à l'utilisation de statistiques ventilées par sexe au sein du département de la Justice. Dans ce cadre, des efforts seront plus particulièrement entrepris au sein du département de la Justice afin d'améliorer et si possible de systématiser la collecte de statistiques ventilées par sexe en matière de condamnation. Sur cette base, des analyses devront mettre en évidence les éventuelles différences de genre en matière de condamnation, afin de pouvoir intégrer la dimension de genre dans la politique de poursuite et d'application des peines.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **L'offre de soins et de services aux détenus**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice**
Administration impliquée : **SPF Justice**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
La loi relative au statut juridique externe des personnes condamnées à une peine privative de liberté s'applique de la même manière aux femmes qu'aux hommes. Mi-octobre 2013, on comptait 11.158 détenues et 471 détenues (96% d'hommes – 4% de femmes) dans les prisons belges. Si des différences tenant à l'infrastructure d'hébergement peuvent être constatées entre les centres pénitenciers, des efforts sont entrepris pour améliorer l'accès des femmes détenues aux soins. D'une part en leur permettant d'être soignées par des femmes médecins dans le cadre du développement de l'accès aux soins de santé spécifiques aux femmes, ainsi qu'au développement de processus spécialisés dans l'accompagnement et l'aide ; d'autre part, en développant des infrastructures adaptées. A Bruges, une section pour les femmes est spécifiquement conçue pour l'accueil et la prise en charge des mères avec enfants. A Berkendael, la section des femmes est un bâtiment totalement séparé de la section des hommes, ce qui facilite l'accès des femmes aux soins. Même si, de manière générale, l'engagement de médecins dans les établissements pénitentiaires n'est pas aisé, deux médecins de sexe féminin ont été engagés pour les prisons d'Anvers (qui dispose d'une section pour les femmes) et Hoogstraten (qui n'en dispose pas). Les difficultés rencontrées en ce qui concerne l'engagement de médecins féminins dans les prisons qui comptent des femmes détenues est également lié au fait que la présence de détenus féminins n'est pas continue. Il y a par exemple actuellement une procédure en cours afin d'engager une femme médecin en Campines, alors qu'il n'y a actuellement pas de femme détenues dans les prisons de cette zone. Concrètement, même s'il n'y a pas de femmes médecins dans toutes les prisons où des femmes sont détenues, des solutions sont trouvées lorsque des femmes détenues doivent subir des examens médicaux afin que ceux-ci soient effectués dans les meilleures conditions et si possible par des femmes. En cas d'urgence et de nécessité d'hospitalisation, une chambre est ainsi réservée aux femmes détenues au sein du centre médical du complexe pénitentiaire de Bruges.

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 : *I.2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.* **Modification des règles du Code Civil relatives à la transmission du nom à l'enfant** *D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.* **Modification de l'article 458bis du Code pénal**
Membre du Gouvernement responsable des mesures : **Madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice**
Administration impliquée : **SPF Justice**

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995
I.2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique. Modification des règles du Code Civil relatives à la transmission du nom à l'enfant Un avant-projet de loi a été adopté en Conseil des Ministres le 19 juillet 2013, et soumis au Conseil d'Etat pour avis. La solution retenue est de donner le choix aux parents entre le nom du père, celui de la mère ou le double nom. A défaut de choix, le nom du père sera donné à l'enfant. Suite à l'avis du Conseil d'Etat, ce projet de loi a été déposé au Parlement. Il a été discuté en Commission de la Justice le 26 novembre dernier et il a été décidé de le renvoyer pour consultation au Comité d'avis pour l'émancipation sociale. Lors de sa première réunion le 8 janvier, six professeurs ont été auditionnés. *D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.* Modification de l'article 458bis du Code pénal La loi du 23 février 2012 modifiant l'article 458bis du Code pénal en vue d'étendre celui-ci aux délits de violence domestique, entrée en vigueur le 1er mars 2013, a inséré les délits de violence domestique dans la liste des infractions pour lesquelles les détenteurs d'un secret professionnel, visés par l'article 458 du Code pénal, ont un droit de parole. Les détenteurs d'un secret professionnel qui reçoivent l'information confidentielle de la violence domestique, peuvent, s'ils jugent que les conditions sont remplies (danger grave et imminent pour l'intégrité psychique ou mental de la personne protégée, le détenteur du secret professionnel n'est pas en mesure de protéger lui-même ou avec l'aide des tiers cette intégrité) en informer le procureur du Roi sans violer leur secret professionnel.

Ministre du Budget et de la Simplification administrative
Monsieur Olivier Chastel

Politique mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming*: **La préparation du budget**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Olivier Chastel, Ministre du Budget**
Administration impliquée : **SPF Budget et Contrôle de la Gestion.**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Dans le plan fédéral *gender mainstreaming*, le ministre Chastel s'était engagé à intégrer la dimension de genre dans « l'élaboration du budget général des dépenses, conformément au respect des directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* ». L'obligation de faire du *gender budgeting*, comme prévu par les articles 2, §1 et 2, §2 de la loi du 12 janvier 2007, est d'application depuis l'élaboration du budget 2012. Le Ministre du Budget exerce 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. Le Ministre du Budget et le SPF Budget et Contrôle de la Gestion ont d'un côté un rôle d'information et sensibilisation et d'autre côté un rôle de contrôleur. Dans ce cadre, différentes actions ont été entreprises. Chaque année, le SPF Budget et Contrôle de la Gestion se concerte avec l'Institut pour discuter des informations relatives au *gender budgeting* qui seront intégrées dans la circulaire avec les directives pour l'élaboration du budget. Depuis 2008, cette circulaire annuelle a compris une partie sur le *gender budgeting*. Conformément à la circulaire *gender budgeting*, il faut indiquer dans les fiches budgétaires à quelle catégorie (1, 2 ou 3) chaque allocation de base appartient. A cet effet le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a prévu une colonne spécifique dans ces fiches, à savoir la colonne G (colonne 8 dans le tableau des propositions budgétaires à politique inchangée). Une colonne G (colonne 12) est également prévue dans les tableaux de crédits du projet du budget général des dépenses. Le SPF Budget et Contrôle vérifie aussi si chaque allocation de base a en fait été catégorisée. Les allocations de base appartenant à la catégorie 2 doivent être reprises dans le modèle de note de genre établi par l'Institut. Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion s'est engagé à joindre aux justifications du budget général des dépenses les notes de genre transmises par les administrations. Au cours du mois de janvier 2013, des représentants de la cellule stratégique du Ministre du Budget, du SPF Budget et Contrôle de la Gestion et de l'Institut se sont réunis pour évaluer les actions entreprises et en prévoir de nouvelles qui seront mises en place en vue de l'élaboration du budget 2014. Dans ce cadre, un représentant de l'Institut a été invité à faire une présentation sur le *gender budgeting* lors du Forum des Directeurs des services Budget et Contrôle de la Gestion, organisé par le SPF Budget et Contrôle de la Gestion en mai 2013. Il était également convenu que la réalisation de la catégorisation sera mentionnée dans les documents qui encadrent les réunions bilatérales qui précèdent la confection du budget.

Ministre de l'Emploi
Madame Monica De Coninck

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La réforme du stage et de l'allocation d'insertion (ex-stage et allocation d'attente)**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi**
Administration impliquée : **Office national de l'emploi**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Pour favoriser une insertion plus rapide sur le marché de l'emploi, le stage d'attente qui concerne les jeunes travailleurs a été transformé en stage d'insertion professionnelle. Les allocations d'attente ont été transformées en allocations d'insertion. La mesure porte sur un allongement de la période du stage d'attente et la condition de l'octroi de l'allocation d'insertion à des procédures d'évaluation. Le stage d'insertion a été porté, à partir du 1er janvier 2012, à un an pour tous les nouveaux demandeurs, quel que soit leur âge. Les personnes en stage d'insertion professionnelle ne pourront bénéficier d'allocations d'insertion que si elles démontrent une démarche active en vue de décrocher un emploi ou une participation active à un trajet individuel d'insertion. A partir d'aout 2012 une évaluation semestrielle des efforts personnels sur le marché de l'emploi conditionne le droit aux allocations d'insertion. A partir d'aout 2013 une évaluation au cours du 7e et du 11e mois de stage d'insertion professionnelle a lieu. A l'issue du stage d'insertion, les allocations ne seront attribuées qu'à ceux qui auront obtenu, au cours du stage, deux évaluations positives, successives ou non, de comportement de recherche d'emploi pendant la période qui prend cours un mois après la date d'inscription comme demandeur d'emploi après la fin des études. Les allocations d'insertion seront limitées à 3 ans pour les cohabitants dits « non privilégiés » à partir du 1er janvier 2012. Les allocations d'insertion sont limitées à 3 ans pour les autres chercheurs d'emploi (chefs de ménage, isolés et cohabitants privilégiés) de plus de 30 ans. Le calcul de ces 3 ans commence au 1er janvier 2012. On dérogera toutefois à cette limitation à 3 ans si les personnes concernées ont travaillé 156 jours sur les 4 derniers semestres. Pour maintenir leur droit ou l'ouvrir de nouveau, les allocataires devront respecter cette condition à la fin de chaque semestre.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
En 2011, on dénombrait 60.166 femmes bénéficiaires d'une allocation d'attente (57%) et 43.139 hommes (43%).
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Différences hommes-femmes en fonction de l'âge : On observe une augmentation de la part des femmes dans les bénéficiaires d'allocations d'attente en fonction de l'âge. Alors que les femmes ne représentaient, en 2011, que 49% des bénéficiaires de moins de 25 ans, elles constituaient 71% des plus de 50 ans.

Différences hommes-femmes selon le type de ménage : En 2010, les femmes représentaient 64% des bénéficiaires d'allocations d'attente cohabitants non privilégiés. La nouvelle réglementation limite à 3 ans l'octroi des allocations d'insertion pour cette catégorie de bénéficiaires. Les femmes représentaient également respectivement 76.5% et 79% des bénéficiaires chefs de ménage et des cohabitants privilégiés de plus de 30 ans. La nouvelle législation prévoit des dérogations pour ces catégories de ménages.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
La nouvelle réglementation limite l'attribution de l'allocation d'insertion à 3 ans quel que soit l'âge. Elle limite donc l'accès des bénéficiaires (majoritairement des femmes) aux revenus.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Des dérogations ont été accordées à certains ménages pour lesquels les allocations ne sont limitées qu'à partir de 30 ans. Des dérogations ont en effet été introduites afin de protéger certaines catégories de ménages. Il s'agit des chefs de ménage, des cohabitants privilégiés et des isolés. Les femmes sont très largement représentées dans ces catégories de ménages (à l'exception des isolés).
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Une évaluation de l'Onem montre que si les femmes sont les principales bénéficiaires des allocations d'insertion, elles sont aussi plus nombreuses à jouir de dérogations. Ces mesures dérogatoires contribuent à retarder leur sortie du système et donc à limiter l'impact de la réduction des revenus sur elles.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **Les mesures transitoires dans le cadre de la réforme des prépensions**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi**
Administration impliquée : **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?

L'objectif était de ne plus permettre de prépension à mi-temps à partir du 1er janvier 2012.
Par dérogation à ce qui précède, il est encore possible de prendre une prépension à mi-temps si l'accord relatif à l'arrangement entre l'employeur et le travailleur a été conclu avant le 28 novembre 2011 et que la prépension à mi-temps commence avant le 1er avril 2012.
L'âge de la prépension est augmenté à 60 ans et la condition de carrière à 40 ans.
Ces mesures ont été fixées dans l'arrêté royal du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?

La population active belge et plus particulièrement les hommes et les femmes qui utilisent (peuvent utiliser) le système.

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

Les femmes ont en général un autre passé professionnel que les hommes. Elles travaillent plus souvent à temps partiel et ont plus souvent une carrière fragmentée. De ce fait, à un âge donné, les femmes ont souvent une carrière professionnelle moins longue que les hommes du même âge.

4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?

Si l'on fixe une plus longue carrière professionnelle comme nouvelle condition pour être pris en compte pour une prépension, la différence de carrière entre les femmes et les hommes peut mener à ce que les femmes y aient moins accès, sur base des choix qu'elles ont fait sous l'ancien système.

5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?

Nous avons prévu des dispositions transitoires spécifiques pour les femmes :

Sur base de la cct n°17 (règle générale)

		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MAINTENANT	H	60/35												
	F	60/28				60/30				60/32				
Ancienne cct	H	60/35			60/40									
	F	60/28			60/31	60/32	60/33	60/34	60/35	60/36	60/37	60/38	60/39	60/40
Nvelle cct	H	60/40												

	F	60/40												

Sur base de l'art.3, §2 (longue carrière)

		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MAINTENANT	H	58/38												
	F	58/35		58/38										
Ancienne cct	H	58/38			60/40									
	F	58/35		58/38	60/38	60/39	60/40							
Nvelle cct	H	60/40												
	F	60/35		60/38	60/40									

Sur base de l'art.3, §3 (métiers lourds)

		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MAINTENANT	H													
	F													
Ancienne cct	H	58/35			60/40									
	F	58/35			60/38	60/39	60/40							
Nvelle cct	H	60/40												
	F	60/35		60/37	60/40									

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

Grâce aux mesures transitoires, nous avons tenu compte des différences entre les hommes et les femmes au niveau du passé professionnel et il n'y aura à terme pas de différences fondamentales dans le traitement des hommes et des femmes.

Mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming :* **Prise en compte du genre dans les évaluations réalisées par l'Office national de l'emploi**
Membre du Gouvernement responsable de la mesure : **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi**
Administration impliquée : **Office national de l'emploi**

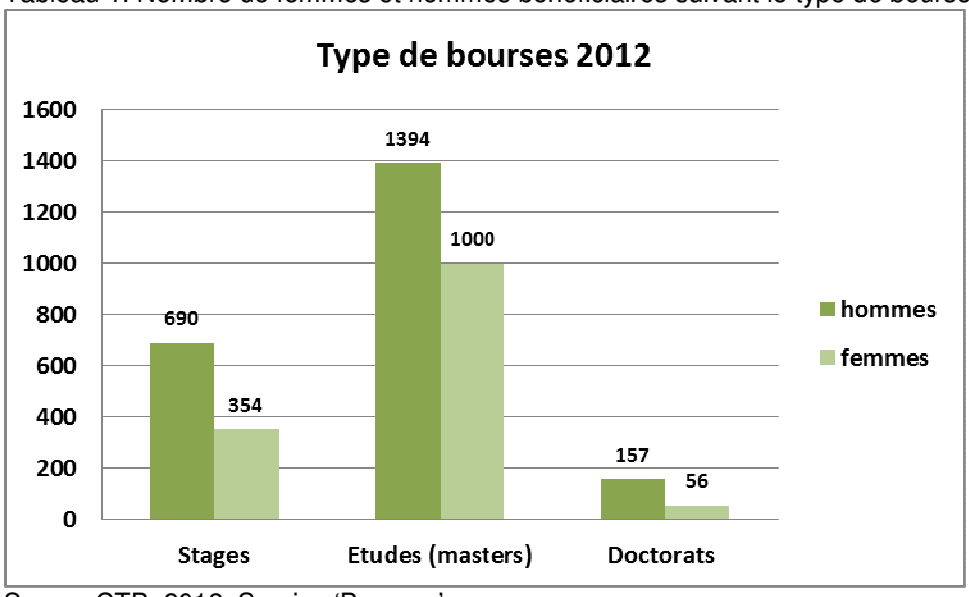
Description des mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming* :
L'Office national de l'emploi (ONEM) intégrera dorénavant systématiquement la dimension de genre dans les simulations sur l'effet budgétaire des mesures d'emploi et de chômage dont il a la charge.

Ministre des Entreprises publiques et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes
Monsieur Jean-Pascal Labille

Politique mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La stratégie des bourses de la coopération au développement**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Jean-Pascal Labille, Ministre des Entreprises publiques, de la Politique scientifique et de la Coopération au Développement, chargé des grandes Villes**
Administrations impliquées : **SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (Direction Générale Coopération au Développement)** **Agence Belge de Développement (CTB)**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Réduire la pauvreté, soutenir le développement durable dans les pays partenaires de la coopération au développement en renforçant le transfert de connaissances vers la population des pays partenaires et particulièrement en renforçant les capacités des agents employés dans les institutions bénéficiaires.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Toutes les personnes susceptibles de remplir les critères qui permettent de bénéficier d'une bourse belge dans les pays partenaires (chiffres et composition sexuée non-disponibles).
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

Tableau 1. Nombre de femmes et hommes bénéficiaires suivant le type de bourses (2012)



Source CTB, 2012, Service 'Bourses'

Comme le montre le graphique ci-dessus, bien qu'une règle 50%-50% existe pour la répartition des bourses octroyées entre hommes et femmes dans le cadre de la coopération bilatérale, ce résultat n'est pas encore atteint.
De plus, la nouvelle stratégie bourse ébauchée en 2011 fragilisait involontairement encore plus l'accès des femmes aux bourses (cf. réponse à la question 4).

4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
L'accès à la formation est un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes, et détermine l'accès et le contrôle de nombreuses autres ressources (revenus, travail, responsabilités,…). Alors que les bourses bilatérales étaient ouvertes à tous les citoyens du pays partenaire, pour des raisons d'efficacité de l'aide (capacity building à l'intérieur des institutions), le nouveau programme bourses bilatérales (2011) limite les bourses aux fonctionnaires des institutions partenaires des programmes de coopération bilatérale. Or, les statistiques démontrent que les femmes sont minoritaires dans ces institutions, et qu'elles le sont encore aux plus hauts niveaux de la hiérarchie des institutions, ce qui risque de limiter leur accès aux formations les plus avancées. Il faut souligner que les nouvelles bourses organisationnelles prévoient un grand éventail de formations et qu'il est possible d'utiliser cet éventail de formules de formation pour créer de véritables cycles d'empowerment pour les femmes et d'ainsi faciliter leur accès aux niveaux supérieurs de la hiérarchie, sur base des connaissances acquises.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
La CTB a réalisé une analyse des cinq premières formulations de programmes (cf. Documents techniques financiers - DTF) établis sur base de la nouvelle stratégie bourses. Suite à cette analyse qui a mis en évidence certaines lacunes concernant l'égalité entre hommes et femmes, la stratégie bourses est en cours de révision afin de mieux prendre en compte la dimension de genre. La stratégie adaptée inclura donc une approche genre applicable pays par pays pour soutenir l'accès des femmes à la formation et en particulier aux bourses octroyées par la Belgique dans le cadre de la coopération au développement. Elle s'intitulera « *Programme bourses, incluant la dimension du genre* » et mettra l'accent sur : • Une analyse genre de l'accès à la formation dans le pays partenaire ; • Une analyse genre des institutions bénéficiaires ; • Une identification des obstacles concernant l'accès à la formation des femmes ; • Une proposition de programmes spécifiques favorisant l'accès des femmes aux bourses et son empowerment.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Bien que la stratégie adaptée incluant la dimension du genre, ne soit pas encore officielle, ses principes ont déjà été appliqués partiellement par la CTB dans les nouvelles formulations effectuées en 2012-2013. Lorsque la nouvelle procédure d'attribution sera adoptée, les institutions bénéficiaires seront notamment tenues de livrer les données suivantes : • taux de femmes à qui une bourse est accordée ; • taux de femmes à qui une bourse est accordée par rapport aux taux de femmes employées dans l'institution bénéficiaire ; • taux de réussite des femmes ; • affectation des femmes à l'issue de leur formation.

Ministre des Finances, chargé de la Fonction publique
Monsieur Koen Geens

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **Création d'une task force *gender mainstreaming* pour analyser diverses politiques**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Koen Geens, Ministre des Finances**
Administration impliquée : **SPF Finances**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral gender mainstreaming :
Au niveau de l'administration, le groupe de travail *gender mainstreaming* sera à nouveau activé, avec une attention particulière pour l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management, opérationnel et d'action. Les statistiques collectées seront ventilées par sexe. Nous examinerons s'il y a encore des discriminations directes ou indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques et du précompte professionnel. Des indicateurs de genre seront élaborés en ce qui concerne la politique.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La récupération des pensions alimentaires dûes**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Koen Geens, Ministre des Finances**
Administration impliquée : **SPF Finances**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Réforme des pensions alimentaires dues (SECAL).
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Dans 94 % des cas, c'est un homme qui doit payer la pension alimentaire.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Les femmes ont un régime de travail tout autre que les hommes : davantage de travail à temps partiel et d'interruptions de carrière. Les femmes prennent par ailleurs également plus fréquemment en charge les tâches de soins et ont souvent la garde de leurs enfants après une séparation.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
En raison de leur régime de travail réduit, les femmes disposent de moins de ressources, il est dès lors important qu'elles perçoivent rapidement les allocations familiales qui leur sont dues.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Suppression de l'art. 6 de la loi du 21 février 2003 créant un service des créances alimentaires au sein du SPF Finances : cet article prévoit une limitation des montants saisissables.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
L'art. 6 n'a pas encore été supprimé. Une proposition de modification a toutefois déjà été introduite : modification du § 2, avec pour conséquence la suppression de la limitation du recouvrement. Le SECAL aurait ainsi les mêmes moyens de recouvrement qu'un créancier.

Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie, à la Mobilité et aux Réformes institutionnelles
Monsieur Melchior Wathelet

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La sensibilisation des jeunes conducteurs (18-30 ans) aux accidents de la route qui ont lieu le soir et le weekend**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Melchior Wathelet, Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie, à la Mobilité et aux Réformes institutionnelles**
Administrations impliquées : **SPF Mobilité et Transports** **Institut Belge pour la Sécurité Routière**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Grâce à la sensibilisation du groupe-cible des hommes âgés de 18 à 30 ans, parvenir à une diminution du nombre d'accidents (impliquant ce groupe) ayant lieu le soir et le weekend.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Les hommes et les femmes âgés de 18-30 ans, et plus particulièrement les victimes des accidents qui surviennent en soirée et pendant le weekend.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Dans le groupe-cible, plus d'hommes que de femme sont victimes d'accidents le soir et le weekend.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Le fait que les hommes du groupe-cible soient davantage victimes d'accidents de la route mène à une réduction de leur sécurité et de leur espérance de vie.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Sensibilisation via une campagne de l'Institut Belge pour la Sécurité Routière.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Pas encore de résultats concrets.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **L'exposition aux produits et substances chimiques**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Melchior Wathelet, Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie, à la Mobilité et aux Réformes institutionnelles**
Administration impliquée : **SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Grâce à l'information et à la réglementation, restreindre l'exposition aux substances chimiques dangereuses.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Hommes et femmes.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Les hommes et les femmes peuvent réagir différemment à des substances chimiques spécifiques, et plus particulièrement aux perturbateurs endocriniens.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Si un sexe éprouve une réaction négative engendrée par un produit chimique, tandis que l'autre sexe ne ressent pas cet inconvénient, le premier sexe subit une diminution de sa santé et éventuellement une diminution de ses ressources en raison des frais potentiellement associés à l'impact négatif sur la santé.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Définir et fixer des critères pour les perturbateurs endocriniens en vue de déterminer ceux qui nécessitent une décision réglementaire.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Pas encore de résultats concrets.

Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels
Monsieur Philippe Courard

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* :
La conciliation vie professionnelle/vie familiale

Membre du Gouvernement responsable de la politique :
Monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels

Administrations impliquées :
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Office national de l'emploi
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?

- Encourager tous les travailleurs à s'investir davantage dans leur parentalité, en contribuant à changer les mentalités et débloquer les résistances.
- Mieux faire connaitre les mesures fédérales concernant la conciliation de la vie professionnelle/vie familiale, auprès des travailleurs.
- Aider les entreprises à mieux prendre en compte la parentalité de leurs travailleurs, au niveau de la gestion de leurs ressources humaines.

2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?

Emploi	Femmes	Hommes
Taux d'emploi	56,5%	67,4%
Taux de travail à temps partiel	44,3%	9,3%
Raison du temps partiel, pour prise en charge des enfants ou de personnes dépendantes	18,8%	4,5%
Participation réduite au marché du travail dans le cadre de soins	6,29%	0,28%
Congés thématiques bénéficiant à tous les travailleurs (secteur privé et public)	**Femmes**	**Hommes**
Congé parental	73,3%	26,7%
Assistance médicale	71,6%	28,4%
Soins palliatifs	75,4%	24,6%
Mesures d'interruption selon le secteur	**Femmes**	**Hommes**
Secteur privé : **crédit-temps à temps plein pour soins** (enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, assistance médicale ou prise en charge d'un membre de la famille malade et soins à domicile apportés à un enfant handicapé cohabitant)	71,3%	15,7%
Secteur public : **interruption de carrière**	72,5%	27,6%

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Des statistiques et indicateurs de genre rassemblés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, il ressort clairement que ce sont majoritairement les femmes qui font appel aux mesures fédérales de conciliation vie professionnelle/familiale. Ainsi, trois-quarts des congés parentaux sont pris par des femmes. Cette proportion se retrouve également dans les statistiques concernant les congés pour soins palliatifs, l'assistance médicale à un membre de la famille malade ou les soins à domicile prodigués à un enfant handicapé. Autres constats : 8 travailleurs sur 10 à temps partiel sont des femmes. Or, ces mesures s'adressent à tous les travailleurs. Différentes études pointent les freins qui empêchent les travailleurs masculins de franchir le pas pour bénéficier de ces mesures. Ces freins proviennent : - de la société : raisons identitaires et stéréotypes qui confinent encore trop souvent les femmes dans leur rôle de mère et les hommes dans le rôle de pourvoyeur de revenus pour la famille ; - de la famille : situation financière de la famille (et notamment la position de la partenaire sur le marché de l'emploi) et position identitaire de la femme au sein du couple ; - de l'entreprise : culture du présentéisme, qui fait que la demande des pères de s'investir dans leur rôle parental est comprise comme un signe de désengagement dans la sphère professionnelle (risques sur la carrière pour le travail) et organisation du travail (forte implication professionnelle, horaires de travail importants, impossibilité à se faire remplacer, instabilité ou précarité de l'emploi, surcharge de travail avant la prise de congé et au retour, séparation stricte entre vie professionnelle et vie privée…).
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Ces chiffres démontrent que c'est sur les femmes que reposent encore en grande partie le soin des enfants ou de membres de la famille. Cet état de fait a un impact en termes d'égalité professionnelle, ainsi que d'accès aux ressources issues du travail. Par crainte de retombées sur leur carrière professionnelle, les pères se voient freinés dans l'exercice de leurs droits en matière d'emploi (aménagements du temps de travail ou congés pour raisons familiales).
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Par la mise en place d'un plan reposant sur des actions d'information et de sensibilisation qui s'adressent tant aux entreprises et partenaires sociaux, qu'aux travailleurs et travailleuses : • colloque organisé le 19 novembre 2012 pour les employeurs et partenaires sociaux, en collaboration avec la Ministre de l'Emploi et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; • soutien d'une étude 'La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité' menée par la Ligue des Familles et De Gezinsbond et publiée en juin 2013[44] ; • rédaction en cours d'un guide de sensibilisation à l'attention des employeurs et partenaires sociaux (publication prévue fin 2013). Une campagne tout-public devrait également être réalisée en 2014.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Il est difficile d'évaluer l'impact exact des différentes mesures sur la situation respective des femmes et des hommes. L'évolution des chiffres relatifs aux différences entre hommes et femmes en matière d'emploi, de congés thématiques ou d'interruptions de carrière permettra cependant d'évaluer l'évolution de la conciliation vie professionnelle/vie familiale en Belgique.

[44] Plus d'information : https://www.citoyenparent.be/Files/media/etudes/2013/2013-06-01-conciliation-Famille-Boulot.pdf et http://www.gezinsbond.be/index.php?option=com_content&view=article&id=2536:onderzoek-combinatie-gezin-werk-door-vaders&catid=134&Itemid=304.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La reconnaissance des maladies professionnelles**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels**
Administration impliquée : **Fonds des Maladies Professionnelles (FMP)**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Tenir compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la reconnaissance des maladies professionnelles.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
La population des travailleuses et travailleurs belges victimes de maladies professionnelles.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
De nombreuses maladies figurant sur la liste des maladies professionnelles ont un temps de latence important et surviennent 30 à 40 ans après le début de l'exposition. Les personnes reconnues aujourd'hui pour ce type de maladies sont des personnes qui ont été exposées dans les années 70 à 80, époque où les femmes étaient nettement moins présentes sur le marché du travail. En outre, ces maladies sont associées à des expositions dans des secteurs où les femmes étaient et sont encore peu présentes, comme le secteur de l'industrie lourde ou de la construction. Les maladies liées à des expositions récentes, telles que le syndrome du canal carpien, les affections cutanées ou encore les tendinites, sont aujourd'hui reconnues pour les femmes dans une bien plus grande mesure que les maladies à temps de latence important.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Il n'y a actuellement pas d'étude rétrospective qui permette compte tenu des différences qui sont mentionnées ci-dessus (en matière d'emploi, de secteurs d'activités, de types de pathologies) d'établir des conséquences sur l'exercice des droits sociaux (reconnaissance et indemnisation des maladies) et sur l'accès à la santé, au bien-être et aux revenus.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
1. Prévoir une intégration du genre dans le cadre du nouveau contrat d'administration 2013-2015. La dimension de genre a été intégrée dans le nouveau contrat d'Administration 2013-2015 du Fonds des maladies professionnelles (FMP). Dans cette optique d'intégration de la dimension de genre, le FMP a présenté un rapport de stage au GIC du 12 mars 2013 concernant les décisions de reconnaissance en matière de dermatose, tendinopathie et hépatite sur base d'une analyse des statistiques ventilées par sexe, suite à l'intégration de la dimension de genre dans le contrat de gestion du FMP. Ces maladies ont été choisies pour les raisons suivantes : - temps court (période de latence) entre exposition et premiers signes de la maladie et donc l'analyse porte sur les conditions actuelles de travail ; - les femmes sont bien représentées car il ne s'agit pas de cas nécessairement liés à

l'industrie lourde.

A l'avenir, les résultats de ce type d'étude permettront au Fonds d'évaluer les critères de reconnaissance et d'améliorer sa communication vers les travailleurs.

2. Adopter à partir de 2013 une forme plus didactique et plus analytique pour le rapport annuel du FMP permettant une meilleure lisibilité en matière de genre.

La dimension du genre figure dès à présent de façon transversale dans l'ensemble des données chiffrées du rapport annuel (notamment en ce qui concerne les codes professionnels et la jurisprudence).

3. Analyser la question du travail à temps partiel chez les femmes et son impact sur la reconnaissance des maladies professionnelles.

Le FMP veille par ailleurs à ce que le temps partiel "n'empêche" pas une éventuelle reconnaissance d'une maladie professionnelle (critère quantitatif).
Ainsi, pour l'examen de l'exposition à un risque de tendinopathie, les critères prévoient d'appliquer un facteur de correction dans le cas de temps partiel.
Le paramètre "temps partiel" n'influencera le résultat de l'examen du risque que dans les cas où le FMP dispose de critères quantitatifs quant à l'exposition.
Un travail d'analyse plus approfondie sur les tendinopathies devrait encore être envisagé.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

L'intégration de la dimension de genre dans la reconnaissance des maladies professionnelles vise à ce que les pathologies liées à la vie professionnelles des femmes soient considérées et indemnisées de la même manière que celles des hommes.
Les mesures décrites ci-dessus contribueront à l'avenir à réaliser et à vérifier cet objectif global.

Politique 3 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming*[45] : **La mise en œuvre des recherches soutenues par le SPP Politique scientifique, via la mise en place d'une stratégie liée à la dimension de genre (présence équilibré H/F dans les panels de sélection et d'évaluation des projets, intégration de la dimension de genre dans les critères d'évaluation des projets…)**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels**
Administration impliquée : **SPP Politique scientifique**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
En ce qui concerne le contenu des recherches soutenues par le SPP, on assiste à une évolution de l'attention accordée par le monde de la recherche à l'insertion de la dimension de genre dans la recherche. Dans nos formulaires de soumission, les chercheurs sont maintenant invités à expliquer dans quelle mesure leur proposition ou projet répond aussi bien aux besoins des femmes qu'à ceux des hommes et si leur travail prend en compte les éventuelles différences de genre. Si les répondants estiment que cette dimension ne s'applique pas à leur proposition ou projet, ils devront le justifier. Concrètement, nous constatons qu'il y a de plus en plus de chercheurs qui veillent à intégrer cette dimension dans leurs propositions et projets et de plus en plus d'évaluateurs qui considèrent ce point lors de leurs appréciations (la manière dont la dimension de genre est traitée par les chercheurs est un item d'évaluation dans diverses initiatives à charge de la Politique scientifique fédérale). En ce qui concerne la participation des hommes et des femmes aux recherches, nous avons constaté : - un fort déséquilibre entre hommes et femmes (au désavantage des femmes) concernant la participation aux jurys établis par le SPP. - un fort déséquilibre entre hommes et femmes (au désavantage des femmes) concernant la participation des chercheurs aux divers appels lancés par le SPP. En ce qui concerne la participation des femmes dans les jurys, nous procédons souvent à une recherche active (« orientée ») de femmes pour participer aux jurys, nous organisons des évaluations qui n'impliquent pas de déplacement (uniquement par écrit) et nous essayons de prévoir suffisamment de temps pour le travail des évaluateurs, entre autres mesures. Il faut noter qu'au fur et à mesure que les femmes réussissent dans le monde de la recherche, il devient moins difficile de trouver des expertes dans certaines matières et donc, de constituer des jurys plus équilibrés en termes de genre. En ce qui concerne la participation des chercheuses aux divers appels, nous avons travaillé sur la transparence de nos procédures (feedback à diverses étapes, publication sur Internet de FAQ's concernant les appels...), nous essayons de choisir le timing des appels de manière appropriée et nous incluons dans les formulaires de candidatures destinés à nos activités de mobilité une question qui permet d'attirer l'attention du jury sur tout élément additionnel à prendre en compte lors de l'analyse du parcours des répondants (et qui permettrait à une chercheuse d'évoquer des pauses liées à la naissance d'enfants, par exemple) ... De manière générale, la prise de conscience que certains facteurs freinent la participation d'hommes ou de femmes dans les programmes a pour conséquence d'établir des appels à candidatures/propositions aussi attirants et motivants pour les hommes que pour les femmes.

[45] Cette politique a été mentionnée dans le plan fédéral à l'initiative du Ministre des Entreprises publiques, de la Politique scientifique et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes qui a quitté ses fonctions en cours de législature.

Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie des Bâtiments et au Développement durable
Monsieur Servais Verherstraeten

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **Le soutien et les conseils offerts aux clients par la Régie des Bâtiments dans l'établissement de leurs programmes de besoins et leur traduction effective dans le cadre des nouveaux projets « résidentiels » (prisons, centre Fédasil,…)**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Servais Verherstraeten, Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie des Bâtiments et au Développement durable**
Administration impliquée : **Régie des Bâtiments**

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*
Avant de détailler la mesure en tant que telle, il est important de rappeler que la Régie des Bâtiments, expert immobilier de l'Etat Fédéral, met à disposition des infrastructures à ses clients, sur base des besoins que ceux-ci ont exprimés. La Régie des Bâtiments peut aider ses clients à la préparation de ces programmes des besoins et les concrétise en mettant à disposition de ses clients des structures adaptées. Elle répond donc à une demande de besoins exprimés par ses clients. L'objectif de cette politique est de permettre, concernant les prisons et les centres d'hébergement pour demandeurs d'asile, une mise à disposition d'infrastructures adaptées à chaque genre. 1°) Centres d'hébergement pour demandeurs d'asile Au niveau des demandeurs d'asile, il y a en moyenne 42% d'hommes, 9% de femmes seules, 46% de familles et 3% de mineurs non accompagnés. Les infrastructures comportent, d'une manière générale, des parties séparées pour chaque genre. Les infrastructures de loisirs sont souvent étudiées pour que celles-ci conviennent aux deux genres ou soient présentes distinctement pour chaque genre. En ce qui concerne les centres fermé de l'Office des Etrangers, un nouveau centre fermé a été inauguré à Steenokkerzeel (Caricole) et un centre pour les retours volontaires a été organisé à Holsbeek. Une rénovation importante a été initiée à Merksplas, tandis que des appartements étaient aménagés à Beauvechain pour accueillir des familles avec mineurs dans un contexte plus agréable. Pour les centres ouverts de Fedasil, depuis 2011 de nouvelles places ont été créées par la mise en place de containers sur les sites existants de Jodoigne et Poelkapellen. Des cuisines ont été mises à disposition des familles de réfugiés à Poelkapellen, Arendonck et vont être intégrées à la rénovation de Florennes. Ces cuisines permettent aux familles de garder davantage d'autonomie. La Régie des Bâtiments réalise également des aménagements spécifiques pour les mineurs non accompagnés à Sugny et Kapellen. Les mères célibataires sont accueillies de façon préférentielle à Rixensart avec des familles. La Régie des bâtiments vient d'y créer une crèche qui va être inaugurée dans les prochaines semaines. Les femmes seules qui sont en minorités dans les centres bénéficient d'une attention particulière de la part de Fédasil, en collaboration avec la Régie des Bâtiments, qui veille à l'amélioration du sentiment de sécurité dans les centres. A cette fin, plusieurs dossiers d'éclairage extérieur sont à par exemple l'étude pour différents centres. 2°) Les prisons Au niveau des centres pénitenciers, 4,2 % des détenus sont des femmes (448) contre 10.634 hommes. En prison, les hommes et les femmes sont séparés, certains centres sont réservés aux hommes,

d'autres aux femmes. Les nouveaux projets (en cours de construction ou en cours de préparation), décidés par le Gouvernement précédent dans le cadre du MasterPlan II, sont adaptés aux différents genres. Par ailleurs, la nouvelle prison de Haren comportera des cellules spécialement dédiées aux jeunes mères. Cette initiative, déjà présente à Bruges, y sera encore mieux développée. Dans une des unités prévues à Haren pour les femmes, cinq chambres mère-enfant seront prévues. Ces cellules comportent deux chambres séparées et permettront aux mères détenues de construire une relation adaptée avec leur enfant. Les infrastructures y sont aussi adaptées (douche utilisable comme bain pour l'enfant, …).

Bien qu'il n'y ait pas d'autre projet résidentiel actuellement prévu durant cette législature, la Régie des Bâtiments continuera à veiller, avec ses clients, à l'intégration de la dimension de genre lors de l'élaboration des programmes des besoins et de leur concrétisation.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La mise à disposition d'infrastructures pour la fonction publique fédérale par la Régie des Bâtiments**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Servais Verherstraeten, Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie des Bâtiments et au Développement durable**
Administration impliquée : **Régie des Bâtiments**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Avant de détailler la mesure en tant que telle, il est important de rappeler que la Régie des Bâtiments, expert immobilier de l'Etat Fédéral, met à disposition des infrastructures à ses clients, sur base des besoins que ceux-ci ont exprimés. La Régie des Bâtiments peut aider ses clients à la préparation de ces programmes des besoins et les concrétise en mettant à disposition de ses clients des structures adaptées. Elle répond donc à une demande de besoins exprimés par ses clients. L'objectif de cette politique est de permettre une mise à disposition d'espaces de travail dynamiques et optimisant l'utilisation des espaces de travails occupés partiellement. Des espaces optimalisés entraînent des coûts de fonctionnement réduits pour les différents départements et permet par là-même d'utiliser au mieux des postes de travail occupés à temps partiel (suite à un emploi à temps partiel, à du télétravail ou à du travail décentralisé). L'objectif de cette mesure est avant tout de réduire et de rationaliser les surfaces occupées par les agents fédéraux tout en limitant les freins organisationnels au télétravail et au travail à temps partiel.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
La Régie des Bâtiments héberge quelques 85.000 fonctionnaires fédéraux. Il y a dans l'ensemble un équilibre entre le nombre de fonctionnaires féminins et masculins. Au total, en 2012, la répartition hommes-femmes au sein de l'administration fédérale s'établissait à 47,3% d'hommes pour 52,7% de femmes.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Les différences entre hommes et femmes concernent : 1°) les niveaux hiérarchiques : En 2012, les pourcentages de femmes aux différents niveaux étaient les suivants : - Niveau A : 42,3% - Niveau B : 50,6% - Niveau C : 53,8% - Niveau D : 65,4% 2°) Le travail à temps partiel : En 2013, parmi les travailleurs à temps partiel, on comptait 67,2% de femmes 3°) le télétravail : En 2013, on comptait 60,5% de femmes parmi les travailleurs ayant recours au télétravail. *Source : pdata*
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Les différences entre hommes et femmes concernant le télétravail, le travail à temps partiel ou l'accession aux niveaux hiérarchiques élevés, est en bonne partie dû au fait que les femmes sont

souvent dans une démarche de conciliation vie privée-vie professionnelle. Cette situation générale a un impact sur l'accès respectif des femmes et des hommes à différentes ressources comme les revenus ou les responsabilités.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Comme indiqué précédemment, la Régie des Bâtiments répond aux demandes de ses clients et n'agit donc pas directement dans l'expression de leurs besoins. La décision du Conseil des Ministres du 8 juin 2012 va dans le sens de la stimulation du *dynamic office*, avec prise en charge par la Régie des Bâtiments de certains coûts dans le cas de la mise en place de *dynamic office*, sous certaines conditions. La limitation des freins organisationnels et la mise à disposition d'infrastructures permettant un *new way of working* encourage une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée (en réduisant la distance travail-maison, en permettant de travailler depuis le domicile) tout en assurant un service public de qualité (accès continu aux dossiers) et efficient (un poste partagé réduit les coûts d'infrastructures mobiles et immobiles, d'entretien, …) pour tous, quel que soit son genre.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
La mise à disposition d'infrastructures favorables à la conciliation vie privée-vie professionnelle au sein de la fonction publique fédérale renforce l'attrait de ce type d'organisation et pourrait amener plus d'hommes à mieux concilier vie privée et vie professionnelle, contribuant ainsi à l'égalité entre hommes et femmes. Trois projets concrets sont actuellement mis en place en ce qui concerne le *new way of working*. Le réaménagement du SPF Mobilité et Transport, du SPP Intégration Sociale et du siège central de la Régie des Bâtiments. Les deux premiers projets se font dans le cadre d'un projet Optifed. Ces trois projets étant en cours de réalisation, les résultats concrets et les impacts réels ne sont pas encore connus et seront suivis une fois les projets exécutés, notamment sur base des données statistiques relatives à ces trois organisations.

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 : *Objectif G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.* *Objectif G.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.* **Audit de diversité (avec un volet de genre) mené au sein de la Régie des Bâtiments**
Membre du Gouvernement responsable des mesures : **Monsieur Servais Verherstraeten, Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie des Bâtiments et au Développement durable**
Administration impliquée : **Régie des Bâtiments**

Description des mesures prises en vue d'atteindre certains objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995
Objectif G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions. *Objectif G.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.* Audit de diversité (avec un volet de genre) mené au sein de la Régie des Bâtiments Randstad Diversity a, entre octobre 2012 et janvier 2013, mené un audit sur la diversité au sein de la Régie des Bâtiments. En première instance, cet audit se concentrait sur la mesure de (la perception de) la diversité aussi bien en ce qui concerne le genre, que l'âge ou l'ethnicité. Le rapport final de l'audit Diversité met en avant le fait que le déséquilibre interne entre hommes et femmes constitue un risque de manquer ou de perdre des talents potentiels. Sur les 1.140 collaborateurs de la Régie des Bâtiments, on recense 635 hommes et 505 femmes (situation au 1er janvier 2012). Ce déséquilibre hommes-femmes vient principalement du rôle et de la mission technique de la Régie des Bâtiments, active dans certaines filières de métiers pour lesquelles les candidats sont plus nombreux que les candidates. 826 collaborateurs sont statutaires, dont 33% de femmes et 309 sont contractuels, dont 73% de femmes (essentiellement dans les fonctions de nettoyage et de cuisine). La proportion de femmes par niveau est la suivante : - Niveau A - 24% de femmes (seulement 10% parmi les A3). - Niveau B - 22% de femmes. - Niveau C - 56% de femmes. - Niveau D - 67% de femmes. Par contre, si l'on observe les engagements de niveau A des cinq dernières années, la tendance est plutôt positive : plus de 40% de femmes. Les mesures proposées suite à ce rapport, qui va au-delà de la question du genre mais aborde la diversité dans son ensemble, sont les suivantes : - Réguler la mobilité dans l'entreprise pour viser une égalité des chances. - Arriver à une meilleure transparence des outils de promotion/mobilité. - Promouvoir les canaux alternatifs de recrutement indirect. - Communiquer en interne et externe les réalisations du personnel « diversifié » en utilisant des témoignages. - Décloisonner les ressources humaines : trouver des solutions plus adaptées aux groupes cibles.

Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté
Madame Maggie De Block

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La lutte contre la pauvreté**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Maggie De Block, Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté**
Administration impliquée : **SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie Sociale**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?

Le deuxième Plan Fédéral de Lutte contre la pauvreté vise 6 objectifs stratégiques :

- Garantir la protection sociale de la population
- Garantir le droit à la santé
- Des services publics accessibles à tous
- Réduire la pauvreté chez les enfants
- Renforcer l'accès au marché du travail par l'activation sociale et professionnelle
- Renforcer la lutte contre le sans-abrisme et le mal logement

Le projet *Housing First Belgium*[46] s'inscrit dans le sixième objectif stratégique « Renforcer la lutte contre le sans-abrisme et le mal-logement » et en particulier dans l'objectif opérationnel préconisant de lancer des expériences d'innovation sociale inspirées de l'approche *Housing First*. Comme son nom l'indique, cette approche donne la priorité à l'obtention d'un logement (d'abord avoir accès à un 'chez soi') avant d'envisager la reconstruction de l'individu en difficulté (approche curative).

En Belgique, *Housing First* s'adresse au public des sans-abris chroniques. Ces personnes sont très difficiles à atteindre et à aider de par la multiplicité et la complexité des problèmes auxquels ils doivent faire face. Le projet leur donne la possibilité d'accéder à un logement indépendamment des conditions de la personne. En parallèle à ce (re)logement, il est prévu d'accompagner de manière adaptée le public bénéficiaire grâce à la mise en place de services multidisciplinaires et d'équipes mobiles.

Grâce à l'octroi d'un hébergement sans condition, *Housing First* offre un toit comme gage de stabilité pour la reconstruction de la confiance en soi et une autonomisation de l'individu.
Le projet a été lancé en septembre 2013 et couvrira une période de deux ans. Cinq villes participent au projet : Gand, Bruxelles, Charleroi, Anvers et Liège. Leurs équipes adapteront les modalités du projet en fonction des réalités différenciées du terrain. Le projet fera l'objet d'une évaluation rigoureuse et continue des activités en vue de réorienter éventuellement les actions.

2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?

Le nombre et, a fortiori, la composition sexuée du groupe-cible des sans-abris est difficile à déterminer de manière précise. La mobilité des personnes sans-abris, leurs changements de situation, leurs modes d'existence ne permettent pas de recenser de manière régulière et certaine leur nombre à un moment et un endroit donnés.
Dans le cas de *Housing First Belgium*, le groupe-cible est constitué des personnes sans-abris au sens des catégories 1 et 2 de la typologie ETHOS qui présentent d'importants besoins en termes d'accompagnement (troubles psychologiques, assuétudes, etc). Ce sont donc, d'une part, les personnes qui vivent dans la rue ou dans les espaces publics, sans hébergement qui puisse être défini comme local d'habitation et, d'autre part, les personnes sans lieu de résidence habituel qui font usage des hébergements d'urgence et des hébergements à bas prix.
Les personnes qui sont prises en charge au sein d'une maison d'accueil, par exemple, ne font pas partie du groupe-cible du projet mais pourraient faire l'objet d'exceptions si les équipes de terrain l'estiment nécessaire.

[46] http://www.housingfirstbelgium.be/

Il existe différentes sources d'information et méthodes qui permettent de chiffrer une part de cette population. Ces données sont collectées par différentes organisations, publiques ou associatives. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous reprenons ci-dessous quelques-unes de ces données afin d'étayer la composition sexuée du groupe-cible.

Le Service Publique Fédéral de Programmation Intégration sociale (SPP IS) soutient la politique de lutte contre la pauvreté en collaboration avec les CPAS, ses principaux partenaires et d'autres organisations travaillant sur le terrain.
De nombreuses mesures sont mises en place dans le cadre de la loi organique des CPAS de 1976 afin de venir en aide aux personnes les plus fragilisées dans la société. L'une de ces aides est la prime d'installation. Cette prime est destinée aux personnes sans-abris qui s'installent dans un logement à titre de résidence principale. Concrètement, c'est une somme d'argent qui doit servir à aménager et équiper son logement. La prime est accordée une seule fois dans la vie du bénéficiaire.
Le SPP IS récolte les données relatives à l'octroi de cette prime car les montants consentis font l'objet d'une subvention à 100 % pour les CPAS. Une ventilation genrée de ces données est possible depuis plusieurs années déjà. Le SPP IS récolte d'autres données en lien avec le sans-abrisme comme le nombre de dossiers de constitution d'une garantie locative et l'utilisation du CPAS comme adresse de référence[47]. Comme pour les primes d'installation, ces informations n'apportent qu'une estimation partielle de la problématique et ne seront pas abordées plus longuement ici[48].

Tableau 1. Nombre de primes d'installation octroyées aux femmes et aux hommes, Belgique, 2007-2012.

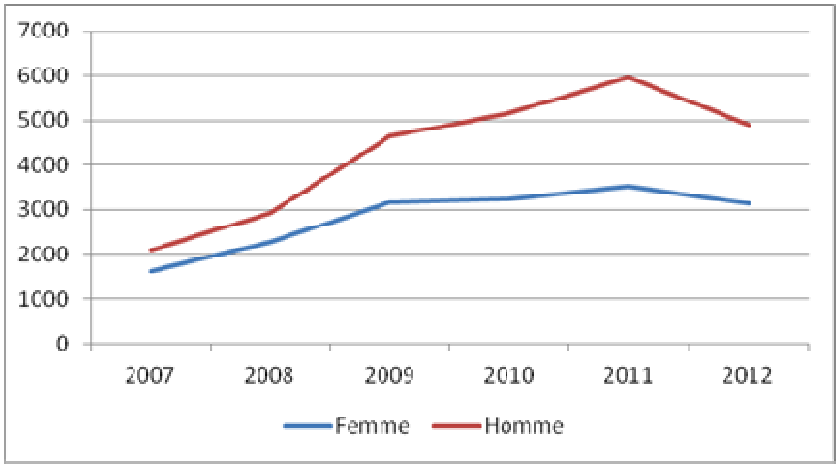
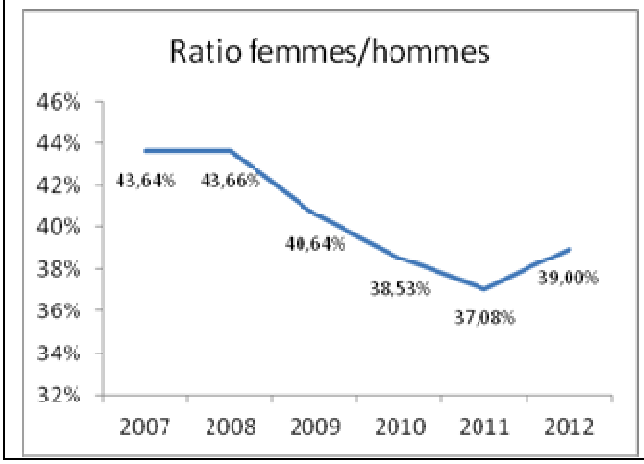


Tableau 2. Ratio femmes/hommes dans l'octroi des primes d'installation 2007-2012.



[47] SPP Intégration sociale, *FOCUS n°2. Lutte contre le sans-abrisme et l'absence de chez soi*, 2012, 12 p. Disponible ici : http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/mi-is_focus_2012.3_fr.pdf
[48] Pour plus d'informations, voir De Boyser K, Linchet S, Van Dijck L, Enquête portant sur l'aide des CPAS aux personnes sans-abri, RAPPORT FINAL, Université de Liège, Universiteit Antwerpen, 2009, 217 p.

Le tableau 1 renseigne le nombre de primes d'installation octroyées aux femmes et aux hommes par année depuis 2007 en Belgique. Le tableau 2 donne le ratio femmes/hommes pour l'octroi de ces primes. Que ce soit pour le groupe des femmes ou le groupe des hommes, on observe une progression du nombre de primes octroyées entre 2007 et 2011, suivie en 2012 par une légère baisse. Ces tendances sont moins prononcées pour le groupe des femmes, ce qui se reflète dans la diminution sensible du ratio femmes/hommes visible dans le tableau 2.
Ces données appellent la prudence puisque les bénéficiaires sont les personnes qui fréquentent les CPAS et tous les sans-abris – y compris les personnes sans séjour légal – ne font pas partie du groupe de bénéficiaires du CPAS. De plus, les bénéficiaires de cette prime ne sont pas tous issus du groupe ciblé par le projet *Housing First Belgium*.

Outre les données de l'administration fédérale, des organisations travaillant dans le secteur du sans-abrisme récoltent des données et développent des méthodologies spécifiques pour tenter d'en mesurer l'importance.
La Strada est le Centre d'appui au secteur bruxellois d'aide aux sans-abris[49]. En 2008 puis une seconde fois en 2010, ce centre a procédé au dénombrement des personnes sans-abris et sans logis dans la Région de Bruxelles-Capitale avec l'aide de plus de 150 personnes venant de diverses organisations partenaires.
En s'en tenant au groupe-cible défini plus haut dans le cadre de *Housing First Belgium*, le dénombrement 2010 de la Strada fait état de 329 personnes en rue (+22% par rapport à 2008) et 282 personnes en hébergement d'urgence (+20% par rapport à 2008) sur un total de 1944 personnes dénombrées.
Pour la population en rue, une analyse[50] sexo-spécifique a mené la Strada à conclure que : « Les femmes représentent 'seulement' 11% des personnes recensées en rue. Il y a une surreprésentation masculine importante en rue, qui est vérifiée par le sondage dans les centres de jour la semaine précédant le comptage, et qui montrait un rapport de 18 femmes pour 82 hommes.
Pour les hébergements d'urgence, la Strada constate que 39,10% (65 femmes pour 101 hommes) des personnes dénombrées dans ces lieux sont des femmes[51].
Cependant, récemment, des inquiétudes face à une « féminisation » du sans-abrisme se sont manifestées. Cette féminisation est aussi ressentie dans les CPAS avec entre 17,2% et 40,2% des CPAS des différentes régions du pays déclarant qu'ils constatent un changement de profil des clients sans-abris qui va en ce sens[52].
Bien que les chiffres absolus tendent à confirmer l'augmentation du nombre de femmes sans-abris, Marjorie Lelubre relativise la féminisation du sans-abrisme dans son analyse « La féminisation du sans-abrisme bruxellois : une évolution à mieux définir ». Elle appelle à la prudence dans l'analyse des données chiffrées. Comparant les données du Samu Social et de Pierre d'Angle, une augmentation du nombre de femmes fréquentant ses services est effectivement observée mais elle est aussi accompagnée d'une augmentation du nombre d'hommes. Ces tendances indiqueraient plutôt une aggravation du sans-abrisme de manière générale, plutôt qu'une féminisation de celui-ci. Lelubre conclut au sujet du nombre de femmes sans-abris : « si la tendance à l'augmentation en nombre effectif semble sans appel, en part relative, cette affirmation est donc moins évidente et doit encore être confirmée »[53].

En Flandre, les CAW (Centra Algemeen Welzijnwerk – Centres de bien-être et de santé) répondent à une série de problèmes rencontrés par des personnes en situation d'exclusion sociale en offrent un accompagnement adapté aux besoins rencontrés. Depuis plusieurs années déjà, les CAW enregistrent le nombre de clients accueillis annuellement ainsi que le type d'accompagnement mis en

[49] http://www.lstb.be/
[50] STRADA, Deuxième dénombrement des personnes sans abri, sans logement et en logement inadéquat en Région Bruxelles-Capitale, le 08 novembre 2010, Conclusions, Bruxelles, 2011, p.15.
[51] Cette proportion doit être confrontée aux résultats du *Recueil central de données des maisons d'accueil et des centres d'hébergement d'urgence en Région de Bruxelles-Capitale* qui évalue à 85% sur une période d'un an la part des femmes en hébergement d'urgence (n=57 sur 215 places car certains centres n'ont pas participé au recueil). Ce chiffre rentre en contradiction avec les résultats du dénombrement 2010 et pose donc question : la différence est peut-être due à la représentativité des institutions reprises dans le dénombrement (deux centres de petite taille acceptant hommes, femmes avec ou sans enfants) et l'attrait qu'elles suscitent chez le public féminin (voir aussi infra). Ceci confirme néanmoins la grande prudence qui est nécessaire quand il s'agit d'opérer une analyse sexo-spécifique du public sans-abri.
[52] De Boyser K, Linchet S, Van Dijck L, Enquête portant sur l'aide des CPAS aux personnes sans-abri, RAPPORT FINAL, Université de Liège, Universiteit Antwerpen, 2009, p. 51-65
[53] Lelubre M, « La féminisation du sans-abrisme bruxellois : une évolution à mieux définir » *in* Brussels Studies, 62:29, octobre 2012, 11 p.

place. En Flandre, « thuisloosheid » est compris dans un sens plus large que la seule absence de toit. Les données chiffrées des CAW ne sont donc pas représentatives du groupe-cible du projet *Housing First Belgium*. Toutefois, en 2011, 8.395 personnes entraient dans la catégorie précitée dont 3.399 femmes (40,50%).

En Wallonie, les données chiffrées ne permettent pas non plus d'isoler les catégories 1 et 2 de la typologie ETHOS. L'AMA (Association des Maisons d'Accueil et des Services d'Aide aux Sans-abri) fédère des institutions assurant l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement d'adultes et de familles en difficulté psychosociale mais aussi des personnes morales ou physiques actives dans le domaine de l'aide et de l'accueil de personnes en grande précarité sociale[54].
En conclusion, lorsqu'il est possible d'obtenir des données chiffrées spécifiques, on constate que de manière générale, moins de femmes que d'hommes sont sans-abris et que le groupe-cible du projet *Housing First Belgium* est donc majoritairement constitué d'hommes.

3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

En 2013, L'AMA (Association des Maisons d'Accueil et des Services d'Aide aux Sans-abri) publie son rapport sectoriel sur les maisons d'accueil (caractéristiques, fréquentations, public, évolutions). Ce rapport reprend les données de la Strada dans son *Recueil central de données des maisons d'accueil et des centres d'hébergement d'urgence en Région de Bruxelles-Capitale* pour dégager le profil différencié des femmes et des hommes qui entrent en maisons d'accueil. Il en ressort que les hommes ont plus souvent fréquenté la rue avant de solliciter le centre d'hébergement alors que les femmes viennent plus souvent d'un domicile privé avec passage en centre d'hébergement d'urgence (voir tableau ci-dessous).

Figure 1. Profil-type des femmes et des hommes en centre d'hébergement, Strada, Bruxelles, 2011

Figure typique de la femme accueillie	Figure typique de l'homme accueilli
Est belge, résidait à Bruxelles avant l'accueil	Est belge, résidait à Bruxelles avant l'accueil
Est âgée entre 18 et 35 ans (médiane : 31 ans)	Est âgé entre 26 et 45 ans (médiane : 39 ans)
Est isolée, avec ou sans enfant	Est isolé et l'était avant l'accueil, est rarement accompagné d'enfant
Vient d'un domicile privé avant de séjourner en centre d'hébergement d'urgence	A plus de chance d'avoir connu la rue avant l'hébergement en maison d'accueil
A une durée de séjour qui s'allonge	A une durée de séjour plus longue
Est orientée par une large gamme de services	A pris contact lui-même avec la maison d'accueil

Source : STRADA, Recueil central de données des maisons d'accueil et des centres d'hébergement d'urgence en Région de Bruxelles-Capitale, Données des séjours des personnes sans abri accueillies en 2011, Bruxelles, 2013, 33 p.

Selon le deuxième dénombrement des personnes sans abri, sans logement et en logement inadéquat en Région de Bruxelles-Capitale, la prise en charge des femmes prend une place importante dans le secteur : 35% pour l'ensemble des structures d'urgence et 60 % des places en maisons d'accueil sont conçues pour des femmes seules, des femmes avec enfants ou des familles. On mesure l'effectivité et l'efficacité de l'accueil d'une politique soutenant la prise en charge des femmes sans abri.
L'étude de Lelubre évoquée plus haut aborde aussi l'accès différencié des femmes et des hommes aux différents types de logements (urgence, maisons d'accueil, …). De manière générale, on constate un accès moins favorable aux hommes, étant donné que pour une répartition relativement égalitaire en places offertes, il y a une part plus importante d'hommes que de femmes à héberger[55], en particulier dans les logements d'urgence, créant un déséquilibre.

[54] http://www.ama.be/
[55] Lelubre, p.5.

4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
L'inadéquation entre l'offre de places et la demande semble être en défaveur des hommes, ce qui mène à une présence accrue des hommes sans-abris dans les logements d'urgence et en rue. Lelubre suggère que la moindre fréquentation des logements d'urgence par les femmes pourrait aussi être due à des freins ressentis par les femmes dans certains environnements (par exemple les dortoirs mixtes, les grands locaux). Cette tendance a été effectivement détectée en France mais elle reste à démontrer en Belgique. Si cela se confirme, cela dénoterait dès lors un manque d'accès des femmes par rapport aux hommes à ce type de structure d'urgence[56]. Un autre point abordé par Lelubre est la tendance des institutions d'hébergement à reconnaître une plus grande vulnérabilité aux femmes, et en conséquence, une prise en charge plus rapide dans les structures d'hébergement à plus long terme, contribuant ainsi à une transition plus facile du sans-abrisme au mal-logement[57].
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Le projet *Housing First Belgium* s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes sans-abris. La mise en logement et l'accompagnement sont adaptées aux besoins spécifiques des bénéficiaires. Ces besoins spécifiques ne sont pas tant caractérisés par le genre que par la situation individuelle de la personne : son statut de sans-abris, la gravité de sa situation (sans-abrisme de longue durée), problèmes de santé mentale, problèmes de dépendances. Certaines situations affecteront plus majoritairement des femmes (violences conjugales, abus, femme avec enfants), mais comme développé plus haut, les femmes ont tendance à être prises en charge plus rapidement/automatiquement par d'autres structures et seront sans doute minoritaires dans le groupe-cible de départ du projet *Housing First Belgium*. Nous nous attendons donc à une faible participation des femmes au projet. Afin d'offrir un accompagnement adapté tant aux hommes qu'aux femmes, il est utile de noter que toutes les équipes d'accompagnateurs et d'évaluateurs sont mixtes. Le fait de pouvoir s'adresser à une femme quand on en est une peut en effet s'avérer un facteur renforçant la confiance et la qualité de l'accompagnement.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Le projet a débuté en septembre 2013. Pour le moment, les éventuels résultats de l'intégration de la dimension genre ne peuvent pas encore être évalués. Dans l'absolu, l'objectif du projet est d'inclure toute personne dans le besoin selon un principe d'« égalité des chances ». Ceci recouvre la dimension genre mais aussi tous les autres facteurs de vulnérabilité auxquelles sont confrontées les personnes dans la rue.

Références

AMA, *Rapport sectoriel 2013, Maisons d'accueil*, Bruxelles, 2013, 49 p.

De Boyser K, Linchet S, Van Dijck L, *Enquête portant sur l'aide des CPAS aux personnes sans-abri, Rapport final*, Université de Liège, Universiteit Antwerpen, 2009, 217 p.

FEANTSA, *European Typology of Homelessness and housing exclusion – ETHOS*.

Lelubre M, « La féminisation du sans-abrisme bruxellois : une évolution à mieux définir » *in* Brussels Studies, 62:29, octobre 2012, 11 p.

[56] Lelubre, p.6.
[57] Lelubre, p.5.

Steunpunt Algemeen Welzijn, *Onderzoeksdossier CAW in beeld, cijfers 2011*, Bruxelles, 2012, 93 p.

SPP Intégration sociale, *FOCUS n°2. Lutte contre le sans-abrisme et l'absence de chez soi*, 2012, 12 p.

STRADA, *Deuxième dénombrement des personnes sans abri, sans logement et en logement inadéquat en Région Bruxelles-Capitale, le 08 novembre 2010, Conclusions*, Bruxelles, 2011, 23 p.

STRADA, *Recueil central de données des maisons d'accueil et des centres d'hébergement d'urgence en Région de Bruxelles-Capitale, Données des séjours des personnes sans abri accueillies en 2011*, Bruxelles, 2013, 33 p.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La lutte contre les mariages et cohabitations de complaisance**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Madame Maggie De Block, Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté**
Administration impliquée : **SPF Intérieur (Office des Étrangers)**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Cette politique avait pour objectif de combattre efficacement le phénomène des mariages et des cohabitations de complaisance, en ayant notamment une idée précise des victimes de relations de complaisance (mariage/cohabitation légale de complaisance).
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Le groupe-cible se composait de tous les hommes et toutes les femmes impliqué-e-s dans une étude administrative concernant la conclusion éventuelle d'un mariage de complaisance au cours d'une année récente.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Les différences de genre sont surtout apparues après une nouvelle subdivision par tranche d'âge : selon la tranche d'âge, d'autres aspects du phénomène des relations de complaisance ont été abordés. Aucune différence d'approche n'a été constatée lors du traitement ou de l'examen de la fraude potentielle.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Tant les hommes que les femmes, quelle que soit la tranche d'âge, avaient un accès égal aux ressources juridiques. Les personnes d'un sexe sont touchées dans une certaine tranche d'âge par certains aspects du phénomène des relations de complaisance tandis que les personnes de l'autre sexe le sont moins. Par conséquent, les personnes qui sont en contact avec les mariages de complaisance subissent des limitations (moins de revenus, crise de confiance, etc.) que les personnes de l'autre sexe subissent moins.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Sur base des résultats et de la ventilation selon la tranche d'âge, des groupes plus vulnérables ont pu être identifiés. Statistiques qui tiennent compte du genre dans les statistiques relatives au regroupement familial.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Cela a notamment débouché sur une campagne d'information spécifique adressée à ces groupes plus vulnérables (brochure et film).

Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics
Monsieur Hendrik Bogaert

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La composition des jurys de sélection**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Hendrik Bogaert, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics**
Administration impliquée : **Service public fédéral Personnel et Organisation**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
Étudier l'importance de veiller à une composition proportionnelle des jurys de sélection et, si nécessaire, prendre des mesures de promotion. Veiller à ce que les jurys de sélection soient composés de façon équilibrée du point de vue sexe/orientation sexuelle afin d'éviter les questions discriminatoire ou d'éviter que les candidats soient traités différemment au cours de la procédure de sélection en raison de leur sexe/orientation sexuelle.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Les jurys de sélection sont composés de représentants des fonctionnaires dirigeants et de spécialistes des domaines concernés par la fonction sur laquelle porte la sélection.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Le corps des fonctionnaires dirigeants est majoritairement composé d'hommes. La répartition sexuée des spécialistes dépend principalement du type de domaine.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
En raison de l'accès limité des femmes à ce type de fonctions, il existe une limitation des responsabilités pour les femmes. La présence limitée des femmes dans les jurys de sélection peut également avoir des conséquences sur les chances qu'ont les femmes d'être sélectionnées et donc impliquer pour les femmes non sélectionnées une limitation en termes de moyens financiers et de responsabilités.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
L'ensemble des jurys sont toujours composés à 50/50.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Le quota de genre 1/3 – 2/3 tel que fixé dans l'arrêté royal du 02/03/2012 n'est pas encore atteint, mais est progressivement introduit.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La politique du personnel fédéral**
Membre du Gouvernement responsable de la politique : **Monsieur Hendrik Bogaert, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics**
Administration impliquée : **Service public fédéral Personnel et Organisation**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
L'objectif de la politique relative au personnel fédéral est d'élaborer une politique de carrière qualitative pour les travailleurs de l'administration fédérale.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
La répartition des membres du personnel par sexe et niveau est la suivante : - A : 56% H et 44% F - B : 48% H et 52% F - C : 46% H et 54% F - D : 35% H et 65% F On remarque que la proportion de femmes augmente à mesure que le niveau hiérarchique diminue. Le déséquilibre le plus important dans la composition des groupes-cibles s'observe en premier lieu au niveau des titulaires d'une fonction de management. Parmi les 178 fonctions pour lesquelles un mandataire a été nommé, 144 (81%) sont occupées par un homme : - Niveau N : pas de femmes - Niveau N-1 : 51 hommes et 13 femmes - Niveau N-2 : 15 hommes et 3 femmes
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Dans la composition du groupe-cible, les hommes sont surreprésentés et les femmes sous-représentées au niveau des postes plus élevés.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
La limitation d'un sexe aux postes supérieurs a notamment pour les femmes des conséquences sur le plan de l'accès aux moyens financiers et aux responsabilités.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Nous avons essayé d'atteindre une représentation plus équilibrée en matière de genre au niveau de l'effectif du personnel de l'administration fédérale. L'aspect de genre des procédures de recrutement et de sélection de Selor sera examiné. Une autre mesure est l'AR du 02/06/2012 qui fixe un quota de genre 1/3-2/3 pour les titulaires d'une fonction de management et les agents de l'État des classes A3, A4 et A5. En outre, nous pouvons mentionner le programme « Top Skills » qui vise à encourager les femmes à postuler pour les fonctions de management au sein des autorités, et le réseau Felink qui souhaite encourager le développement professionnel des femmes.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
Le quota de genre 1/3 – 2/3 tel que fixé dans un arrêté royal qui est progressivement introduit à partir de 2012. Les indicateurs de genre développés dans le cadre de « FED 20 ». Vitascan, qui est un instrument permettant de faire des analyses quantitatives et qualitatives des principaux problèmes associés à la « pyramide des âges » du personnel auxquels sont confrontés les services.

Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale
Monsieur John Crombez

Politique 1 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **La réflexion autour de la clarification de la notion de salaire**
Membres du Gouvernement responsables de la politique : **Monsieur John Crombez, Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale** **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi** **Madame Laurette Onkelinx, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**
Administrations impliquées : **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** **SPF Sécurité sociale** **Office national de sécurité sociale**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
L'objectif consiste à apporter un peu de clarté dans cet imbroglio que constituent toutes les composantes du salaire. Deux mesures ont déjà été prévues dans ce cadre : - l'étude de la poursuite de l'optimalisation de la notion de salaire ; - la prévention de la fraude en matière d'indemnités de fin de contrat.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Le groupe-cible de la politique et des deux mesures susmentionnées se compose de la population professionnelle active. Pour ce qui est de la seconde mesure, il s'agit spécifiquement des personnes ayant droit à une indemnité de fin de contrat.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
Dans la notion de salaire, il existe une différence de traitement clairement documentée entre les hommes et les femmes. Le montant de la rémunération pour un travail égal, l'attribution de différentes formes d'avantages extralégaux et de primes, etc. sont tous des éléments qui engendrent une différence dans la situation des femmes et des hommes. En ce qui concerne les indemnités de fin de contrat, il faut souligner qu'il existe une indemnité spécifiquement destinée aux femmes : l'indemnité pour licenciement abusif d'une travailleuse enceinte. Cette indemnité était jusqu'à il y a peu exempte de cotisations sociales.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Vu que le thème de cette politique est la notion de salaire, il s'agit sans aucun doute de l'accès aux ressources (parmi lesquelles le revenu) et du droit fondamental à l'égalité. En ce qui concerne les indemnités de fin de contrat, certaines indemnités versées dans le cadre du licenciement des femmes enceintes étaient plus avantageuses en raison de l'exonération des cotisations sociales mentionnée ci-dessus. Cela rendait le système plus avantageux pour l'employeur, et pouvait dès lors les pousser à lui donner la préférence, ce qui pouvait se révéler désavantageux pour les femmes.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Dans le cadre de la suite de l'étude de la notion de salaire, une mission qui sera poursuivie au-delà des frontières de la législature, l'aspect du sexe et du genre sera ajouté aux points d'attention transmis à l'administration. Le 24 septembre 2013, un arrêté royal a été adopté ; il soumet de façon égale aux cotisations de

sécurité sociale toutes les indemnités de fin de contrat (à l'exception de l'indemnité due en cas de licenciement collectif conformément à la convention collective de travail n°10 du 8 mai 1973 concernant le licenciement collectif et de l'indemnité à laquelle le travailleur a droit sur base de l'article 63 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition que ce droit soit établi avant le 1er janvier 2014), en ce compris le licenciement abusif d'une travailleuse enceinte.
6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
En ce qui concerne la notion de salaire, il faut attendre la suite de l'étude. L'intégration de la dimension de genre dans cette étude devrait permettre de disposer d'informations plus détaillées à propos des différences entre les femmes et les hommes en la matière. La mesure du Gouvernement relative aux indemnités de fin de contrat est seulement entrée en vigueur avec l'arrêté royal du 24 septembre 2013. Nous ne disposons donc pas encore de résultats concrets. Le résultat visé est que le fait de rendre moins avantageuses les indemnités versées dans le cadre du licenciement des femmes enceintes mène à davantage d'égalité.

Politique 2 mentionnée dans le plan fédéral *gender mainstreaming* : **Le renforcement de la lutte contre la fraude en matière de composition de famille et de lieu de résidence ou de domicile**
Membres du Gouvernement responsables de la politique : **Monsieur John Crombez, Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale** **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi** **Madame Laurette Onkelinx, Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique** **Madame Joëlle Milquet, Madame Joëlle Milquet, Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances** **Madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice** **Madame Maggie De Block, Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté**
Administrations impliquées : **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** **SPF Sécurité sociale** **SPF Intérieur** **Institutions publiques de Sécurité sociales, SPF Justice** **Police (fédérale et locale)** **SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie Sociale** **Service d'information et de recherche sociale**

1. Quels étaient les objectifs de la politique et les mesures envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
L'objectif est d'améliorer le contrôle du domicile (légal) et de la composition de famille dans le cadre de l'attribution d'allocations et d'autres avantages associés à la sécurité sociale.
2. Quelle était la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
Le groupe-cible se compose de tous les demandeurs d'une forme de prestation de sécurité sociale et de subvention de l'assistance sociale. Ce groupe est subdivisé en groupes distincts : les isolés, les isolés avec personnes à charge et les cohabitants. Dans la catégorie des isolés avec personnes à charge, la grande majorité se compose de femmes.
3. Quelles étaient les différences qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
En raison de la présence accrue de femmes dans une catégorie précise du système – qui est également la catégorie qui doit s'en sortir avec le moins de moyens en comparaison avec les charges à supporter, il est possible qu'il y ait une distorsion basée sur le sexe. Nous ne savons toutefois pas clairement dans quelle mesure le facteur sexe joue un rôle dans le nombre de cas de fraudes en matière de domicile ou de composition de famille. Dans cette dernière catégorie surtout, il s'agit en premier lieu de cohabitants qui reçoivent le statut et l'allocation d'isolés grâce à un artifice.
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
Vu que le sujet de cette politique concerne toutes les formes d'allocations ou d'assistance, il s'agit bien de l'accès aux ressources.
5. Comment avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
Cette mesure, mise en place grâce à une circulaire du Collège des Procureurs-généraux également signée par les ministres Turtelboom et Milquet ainsi que par le secrétaire d'état Crombez, visait en

premier lieu à lutter contre la fraude en matière de domicile, d'adresse de résidence et de composition de famille. Sans avoir accordé une attention spécifique à certains cas où le sexe féminin est plus fortement représenté, une égalisation du total des allocations est cependant d'application de deux manières sur la donnée du sexe:

- En évitant les allocations basées sur le statut d'isolé lorsque ce n'est pas nécessaire, on augmente le total des moyens disponibles pour les allocations et on peut – moyennant une initiative politique qui n'a pas encore été déterminée – plaider en faveur de l'augmentation des allocations destinées à la catégorie des isolés avec personnes à charge.
- Dans la mesure où il y a eu fraude au niveau de la déclaration relative à la composition de famille afin d'obtenir plus de moyens, et dans la mesure où cette mesure rend cette fraude moins efficace, et en partant du principe que les moyens à disposition de la famille diminuent (plus petit nombre de personnes à charge, allocation dans la catégorie des cohabitants), les femmes subiront proportionnellement de plus gros effets en tant que responsables primaires au sein de la famille.

6. Quels sont les éventuels résultats de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?

Il est possible que certains aspects de la mesure aient des effets sur une dimension du genre, alors que ce n'était pas le but explicite de la mesure. Dans le cadre du développement de la mesure, une attention a été accordée à la dimension de genre, certainement en ce qui concerne l'aspect composition de famille et la subdivision en catégories, mais d'un point de vue formel, la mesure n'avait aucun effet spécifique. Comme il ressort de ce qui précède, des effets sont possibles mais ils ne sont pas prévus ni intentionnels.

Conclusion

Avant d'essayer de tirer un premier bilan d'ordre général de la mise en œuvre du plan fédéral présenté au Conseil des ministres du 6 juillet 2012, il faut souligner le fait que ce plan constituait la première tentative de mise en œuvre du *gender mainstreaming* dans le cadre de la loi du 12 janvier 2007. Il faut aussi avoir à l'esprit que le *gender mainstreaming* est une approche transversale visant à contraindre les acteurs impliqués dans le processus de décision politique à réfléchir et à tenir structurellement compte de l'impact potentiel de leurs décisions sur la situation des femmes et des hommes et plus largement sur l'égalité entre hommes et femmes. Il s'agit donc d'une approche qui concerne tous les domaines de compétence et qui implique des acteurs dont les priorités concernent d'abord et avant tout leurs propres domaines de compétence. L'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, qui repose sur leur évaluation et qui vise à renforcer l'égalité entre hommes et femmes n'est pas évidente. Dans ce contexte marqué par la durée réduite de la législature, l'implication des personnes et la coordination du travail lié à la mise en œuvre des engagements du plan n'a pas toujours été aisée.

Dans ce cadre, les constats qui suivent ont pour objectif de mieux comprendre et d'améliorer la mise en œuvre du *gender mainstreaming* lors des prochaines législatures.

On distingue globalement deux catégories de politiques dans le plan : les « politiques de contenu » directement liées aux compétences exercées par les membres du Gouvernement et les « politiques d'organisation » liées aux moyens nécessaires à la mise en œuvre du *gender mainstreaming.* Les premières consistent par exemple à intégrer la dimension de genre dans la réforme de l'allocation d'insertion, l'amélioration du statut social des indépendants, la sensibilisation des jeunes conducteurs aux accidents de la route,… Les secondes consistent par exemple à établir des structures de coordination internes, produire des statistiques ventilées par sexe, établir des indicateurs ou intégrer la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique.

Si les recommandations relatives à l'établissement du plan concernaient les « politiques de contenu » (politiques prévues dans l'accord de Gouvernement, pas de politiques spécifiques d'égalité et pas de politiques relatives à la gestion des ressources humaines), plusieurs engagements politiques ont directement concerné des « mesures d'organisation ». Même s'ils ne correspondaient pas à ce qui était initialement demandé, ces engagements ont leur pertinence compte tenu de la nouveauté et du caractère transversal du *gender mainstreaming*.
Cette approche nécessite en effet que les départements fédéraux (Emploi, Justice, Intérieur, Santé publique, Affaires sociales,...) soient capables d'identifier et de tenir compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de leurs compétences. La production et la collecte de statistiques ventilées par sexe, prévues par l'article 4 de la loi du 12 janvier 2007 sont en effet indispensables à l'identification de la dimension de genre des politiques menées dans les différents domaines de compétence. Dans certains cas, des engagements relatifs à des politiques de contenu ont d'ailleurs eu tendance à se concentrer sur la production ou sur l'utilisation de statistiques ventilées par sexe. C'est par exemple le cas de l'intégration de la dimension de genre dans la lutte contre les actes de violence physique ou dans la politique de poursuite et d'application des peines.

De manière plus générale, le recours aux statistiques ventilées par sexe n'a pas été évident dans le cadre de la mise en œuvre des engagements liés aux politiques de contenu. Ceci est à la fois liés à l'indisponibilité de ces données chiffrées et au manque d'habitude de les utiliser dans le cadre du processus de décision politique.

La création, au sein des administrations, de structures de coordination internes disposant de mandats clairement liés au *gender mainstreaming* est un autre exemple de mesures

destinées à organiser l'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Ce type de structure qui rassemble idéalement des représentants de chaque direction générale autour des coordinateurs-trices *gender mainstreaming* est très utile pour identifier les politiques qui présentent une dimension de genre puis pour intégrer cette dimension dans les politiques. L'engagement du Ministre des Affaires étrangères à intégrer la dimension de genre dans la politique étrangère belge a par exemple débouché sur l'engagement d'une personne dont la fonction concerne exclusivement le *gender mainstreaming*, l'établissement d'une structure de coordination interne (composée de représentant de l'ensemble des DG du SPF et de la cellule stratégique du ministre), et une formation *ad hoc* pour ses membres. Ces mesures montrent l'importance de l'impulsion politique, y compris en ce qui concerne les aspects d'organisation.
Il faut cependant souligner que l'un des principaux risques à éviter dans le cadre de ces politiques, consiste à les considérer comme un but en soi dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et de perdre de vue qu'il s'agit uniquement de moyens destinés à influencer le contenu des politiques publiques, puis à en évaluer l'impact.
A ce titre, la mise en place de structure de coordination *ad hoc*, rassemblant les personnes directement concernées par l'intégration de la dimension dans le contenu d'une politique représente sans doute la meilleure solution.

Au sujet des engagements liés à des « politiques de contenu », la principale difficulté rencontrée dans le cadre de cette première tentative d'application de la loi du 12 janvier 2007 a eu trait à la confusion persistante entre le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques d'égalité entre hommes et femmes.

Pour rappel, le *gender mainstreaming* est une approche transversale (concerne tous les domaines), préventive (vise à éviter les inégalités) et structurelle (permanente), tandis que comme leur nom l'indique, les politiques spécifiques sont limitées à un domaine particulier, curatives (visent à supprimer les inégalités) et ponctuelles (limitée dans le temps).
Dans le cadre de la mise en œuvre du plan, les acteurs impliqués ont en effet eu tendance à recourir à des mesures spécifiques en faveur des personnes du sexe défavorisé, sans réellement adapter les politiques prévues sur base d'une analyse sous l'angle du genre.
L'intégration de la dimension de genre dans les mesures transitoires liées à la réforme des prépensions ou celle en cours dans le cadre de l'accès aux bourses octroyées par la coopération au développement belge constituent des exemples proches d'une mise en œuvre correcte du *gender mainstreaming*. Dans ces cas, l'analyse des différences de situations entre hommes et femmes dans le domaine concerné par le projet de réforme a en effet débouché sur l'adoption de dispositions tenant compte de ces différences. Favorisant de la sorte l'accès des femmes et des hommes aux ressources (prépension, bourses) malgré des situations globalement différentes. Dans le cas de la réforme des prépensions, l'intégration de la dimension de genre s'est de manière assez spontanée et naturelle. La réforme datant de 2007[58] avait déjà été établie en tenant compte des différences de situations entre hommes et femmes, suite à la mise en avant de ces différences par les syndicats et par l'Onem.
Il faut d'ailleurs souligner l'engagement de l'Onem de dorénavant systématiquement intégrer la dimension de genre dans les simulations sur l'effet budgétaire des mesures d'emploi et de chômage. Ce type d'intégration correspond parfaitement au développement de l'évaluation ex ante des effets potentiels des politiques publiques, souhaité dans le cadre du *gender mainstreaming*.

Parmi les « politiques de contenu » mentionnée dans le plan, on distingue également les politiques qui ont une portée générale de celles qui ont une portée plus restreinte. A priori plus ambitieuses, les politiques à portée générale (lutte contre la pauvreté, politique

[58] Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, M.B. du 8 juin 2007.

étrangère, politique du personnel fédéral) permettent une plus grande liberté d'action dans la mise en œuvre. Cette plus grande marge de manœuvre peut se traduire par un choix plus réfléchi au sujet des mesures dans le cadre desquelles il est le plus pertinent d'intégrer la dimension de genre. Le caractère moins précis de ces engagements peut cependant nécessiter la mise en œuvre de certaines mesures d'organisation (sensibilisation, formation, coordination, statistiques ventilées par sexe,…) et implique de devoir préciser les mesures qui nécessitent une intégration de la dimension de genre.
Il y a alors un risque d'aboutir à une exécution minimale de l'engagement. Il est donc important de trouver un équilibre entre un engagement qui laisse une marge de manœuvre au niveau de l'exécution et la définition d'objectifs clairs.

Les résultats obtenus dans le cadre des engagements relatifs aux politiques de contenu, ont dans le meilleur des cas consisté en l'adoption de projets politiques établis en tenant compte des différences de situation entre hommes et femmes. Vu le temps très réduit entre l'adoption du plan (juillet 2012) et le processus de rapportage (septembre 2013), l'évaluation de l'impact de ces politiques sur les situations respectives des femmes et des hommes n'a pas été possible.

Au niveau méthodologique, les principales difficultés rencontrées dans le cadre des « politiques de contenu » ont concerné l'identification de leur « dimension de genre », c'est-à-dire l'identification des différences de situations qui existent entre les hommes et les femmes concernés par ces politiques et qui posent problème sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes.

Les fiches qui encadraient l'établissement du plan et le processus de rapportage présentaient un cadre de réflexion fondé sur l'identification des personnes concernées par les politiques, l'identification des différences entre hommes et femmes et l'identification des « différences problématiques » sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes.

Les difficultés liées à l'identification des personnes concernées et à l'identification des différences de situation entre hommes et femmes sont surtout liées aux problèmes relatifs à l'utilisation des statistiques ventilées par sexe. Les difficultés à identifier les « différences problématiques » sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes sont quant à elles liées à la compréhension et à l'utilisation des notions d'accès aux ressources et d'exercice des droits fondamentaux.

Pour rappel, on considère qu'une différence de situation entre hommes et femmes devient problématique sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes quand elle limite l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des personnes d'un des deux sexes. Ces ressources doivent être comprises au sens large comme étant ce dont les individus ont besoin pour vivre dans de « bonnes » conditions au sein de la société (revenus, travail, responsabilités, sécurité, santé, mobilité,…) Si dans un domaine d'intervention politique, des différences entre hommes et femmes ont tendance à globalement limiter l'accès des femmes ou des hommes à ces ressources, elles sont considérées comme problématiques et doivent être prises en compte lors de l'élaboration du ou des projets politiques.

Les difficultés concernant l'identification des différences de situation entre hommes et femmes et les différences problématiques sur le plan de l'égalité sont en bonne partie dues au fait qu'on a tendance à penser qu'une politique n'a pas d'impact sur l'égalité entre hommes et femmes « *puisqu'elle s'applique de la même manière aux femmes qu'aux hommes* ». Le *gender mainstreaming* vise justement à mettre en évidence le fait que des politiques publiques qui traitent uniformément les hommes et les femmes, alors qu'ils sont dans des situations différentes peut créer ou renforcer certaines inégalités. L'objectif étant au contraire que les politiques publiques soient établies en tenant compte des situations éventuellement différentes des femmes et hommes afin d'éviter des inégalités.

Il faut enfin souligner le fait qu'en tant qu'approche fondée sur l'identification des différences de situation entre hommes et femmes, le *gender mainstreaming* qui contribue à renforcer l'objectivité et l'efficacité des politiques publiques, n'est pas exclusivement orienté vers la prise en compte des inégalités dont les femmes sont victimes. Il peut en effet déboucher sur des politiques qui tiennent compte des difficultés et des inégalités rencontrées par les hommes dans certains domaines comme la sécurité routière (sensibilisation des jeunes conducteurs) ou la pauvreté (aide aux sans-abris).

4. Présentation des mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007

Introduction

La loi du 12 janvier 2007[59] et l'arrêté royal du 26 janvier 2010[60] prévoient différentes procédures à exécuter par les administrations publiques fédérales en vue de l'opérationnalisation du *gender mainstreaming*. Dans le plan fédéral *gender mainstreaming*[61], les membres du Gouvernement s'engagent à veiller à ce que les administrations relevant de leurs compétences respectives réalisent des progrès dans la mise en œuvre des diverses dispositions de la loi du 12 janvier 2007.

En vue de soutenir les administrations dans la réalisation du *gender mainstreaming*, l'Institut a élaboré, lors de la préparation du plan fédéral *gender mainstreaming*, une fiche administrative[62] énumérant les différentes procédures que les administrations publiques fédérales doivent exécuter afin d'assurer l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

Une fiche similaire[63] a été utilisée pour collecter des informations sur la mise en œuvre effective de ces procédures. Cette fiche a été transmise aux coordinateurs (-trices) *gender mainstreaming* des SPF, SPP et Ministère de la Défense, avec la demande de la renvoyer complétée à l'Institut. L'Institut a aussi reçu une contribution volontaire de la part du Fonds des Maladies professionnelles, avec lequel il avait collaboré dans le cadre de la mise en œuvre de l'une des politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*.

Pour chaque point, toutes les administrations devaient indiquer si elles avaient (Oui) ou n'avaient pas (Non) exécuté l'action en question au cours de la législature écoulée. La case « État de la situation » permettait de fournir des informations supplémentaires pour chaque action. Pour donner aux administrations une idée des informations qui pouvaient être communiquées, les fiches envoyées contenaient des questions synthétiques auxquelles les administrations pouvaient répondre.

La première mesure relative à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* concerne la nomination d'un(e) coordinateur (-trice) *gender mainstreaming* et d'un(e) suppléant(e). Comme le prévoient les articles 7 et 8 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010, cette personne doit, sous l'autorité du fonctionnaire dirigeant, veiller à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration. Elle est également le point de contact en ce qui concerne le *gender mainstreaming* pour les autres collaborateurs de l'administration.
Dans ce cadre, l'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit également que les tâches du (de la) coordinateur (-trice) doivent être mentionnées dans la description de fonction de la personne qui exerce cette fonction et que cette personne soit également évaluée sur cette base.

Le troisième élément sondé par les fiches était la présence du (de la) coordinateur (-trice) *gender mainstreaming* (effectif (-ve) ou suppléant(e)) aux réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC) qui ont été organisées durant cette législature.

[59] Voir annexe 1.
[60] Voir annexe 2.
[61] Voir annexe 4.
[62] Voir annexe 6.
[63] Voir annexe 9.

Des questions évaluaient ensuite l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management. Il était en outre demandé si la prise en compte de la dimension de genre dans les actions de l'administration et la mise en œuvre des modalités de la loi du 12 janvier 2007 figuraient en tant qu'engagements globaux dans le plan de management ou tout autre document stipulant l'orientation que l'administration souhaite suivre ainsi que les objectifs qu'elle s'est fixés. L'intégration de la dimension de genre dans les plans de management peut par ailleurs être précisée dans le cadre d'objectifs ou d'activités plus restreints de l'administration à différents endroits du plan de management.

La même demande a été formulée pour les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique. Il s'agit, d'une part, des contrats de gestion conclues par certaines instances avec l'autorité fédérale et, d'autre part, des documents qui fixent les objectifs poursuivis (textes de vision, plans stratégiques, etc.). Là encore, le but est que la prise en compte de la dimension de genre soit reprise en tant qu'engagement transversal concernant toutes les actions de l'instance en question.

La ventilation des statistiques selon le sexe et la définition d'indicateurs de genre constituent également des obligations légales. À cet égard, il était demandé si les statistiques disponibles étaient ventilées par sexe, si des actions avaient été entreprises dans cette optique ou si, dans le domaine de compétence de l'administration, des indicateurs administratifs avaient été définis en vue de mesurer l'évolution de la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Les administrations étaient ensuite interrogées sur la rédaction d'une note de genre et l'application de la méthode relative au *gender budgeting*.

Les administrations étaient également interrogées sur l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides. Sur ce point, il était essentiellement fait allusion à l'intégration de la dimension de genre dans la description du contenu du marché qui est attribué ou du projet qui reçoit des subsides, de sorte que les exécutants du marché ou du projet subsidié tiennent aussi compte de la dimension de genre lors de la réalisation des marchés et projets financés par l'autorité.

Enfin, des informations étaient récoltées sur les éventuelles procédures d'encadrement soutenant ou favorisant la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et des procédures susmentionnées au sein de l'administration. Cette question faisait d'abord référence à l'établissement d'une structure interne de coordination pour le *gender mainstreaming*. Une telle structure doit permettre au (à la) coordinateur (-trice) *gender mainstreaming* d'entrer en contact avec les collaborateurs des différents départements de l'administration et faciliter ainsi le soutien et l'échange d'informations concernant cette matière transversale.
Il est en outre possible d'élaborer un plan d'action en matière de *gender mainstreaming*. Ce plan peut indiquer les priorités à poursuivre dans le domaine du *gender mainstreaming* au cours d'une période déterminée et les objectifs à réaliser. L'approbation de ce plan par la hiérarchie peut aussi conférer au (à la) coordinateur (-trice) l'autorité nécessaire pour attirer l'attention des collaborateurs de l'administration sur leur propre responsabilité en matière d'intégration de la dimension de genre dans leur travail.
Une dernière procédure consiste en l'organisation d'actions de sensibilisation du personnel. De telles actions permettent d'informer les collaborateurs de l'administration quant à leurs obligations en matière de *gender mainstreaming.*

Les fiches sont détaillées ci-dessous par administration publique. Elles concernent uniquement les administrations représentées au sein du GIC (SPF, SPP et Ministère de la Défense).

SPF Chancellerie du Premier Ministre

Administration : **SPF Chancellerie du Premier Ministre**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Elise Beyst**
Fonctionnaire dirigeante responsable : **Madame Françoise Audag–Dechamps, Présidente du Comité de Direction du SPF Chancellerie du Premier Ministre**
Ministre de tutelle : **Monsieur Elio di Rupo, Premier Ministre**

Action	**Oui/Non**	**Explications**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Elise Beyst depuis 2010 Suppléant : Monsieur Laurent Berghe depuis 2010
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	-
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : en 2011 Suppléant : en 2011
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	La dimension de genre a été reprise dans la justification du budget général des dépenses. L'administration veillera à intégrer la dimension de genre dans le prochain plan de management. L'intégration du genre dans la communication fédérale sera reprise dans la prochaine note de politique.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Aucune condition liée au genre n'est associée à l'attribution de subsides à la Monnaie, à Bozar et à l'ONB (ce point n'est pas prévu dans les contrats de gestion). Mais les institutions (qui sont dotées de la personnalité juridique) y accordent de l'attention au niveau interne, ainsi que dans la programmation.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées	Non	Après analyse de ce domaine, il est apparu que la Chancellerie ne recueille pas de statistiques susceptibles d'être ventilées par sexe.

Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui	Dans le plan d'action *Gender Mainstreaming*, il s'agit de l'un des quatre objectifs stratégiques. Pour mettre correctement en œuvre cette action, la Chancellerie souhaite faire appel à l'expertise d'une organisation externe, éventuellement en concertation avec l'IEFH. Elle ne dispose pas encore des compétences nécessaires pour élaborer et mesurer correctement de tels indicateurs en interne.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Aucun "crédit de genre (catégorie 2)" spécifique n'a été identifié.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Chaque année lors de l'élaboration du projet de budget général des dépenses au moyen d'une catégorisation des crédits et de l'ajout d'un commentaire genre pour l'ensemble des budgets de cette législature.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	Cette action a été reprise dans le plan d'action *Gender Mainstreaming* du SPF Chancellerie. Elle n'a pas encore été mise en œuvre mais sera reprise comme prioritaire dans le nouveau plan d'action (2013) et d'abord appliquée aux marchés publics lancés par la DG Communication externe, en raison de leur impact important sur le citoyen. Sur base de ces résultats, l'administration établira un cahier des charges-type pour le reste de l'organisation.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Oui	La façon dont cette action sera mise en œuvre est actuellement en cours d'évaluation mais il s'agira probablement d'une adaptation des octrois et de la définition d'une méthode permettant d'évaluer de façon qualitative le respect des conditions d'intégration de la dimension de genre.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	La structure de coordination interne a été créée en 2011 et se compose de six membres : le coordinateur et expert RH, un coordinateur-adjoint qui est également expert en communication externe, un expert en communication interne, un expert en budget, un expert en marchés publics et un expert en législation et projets réglementaires. La structure bénéficie de l'appui du Comité de Direction.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Le plan a été élaboré pour la première fois en 2011, et il est renouvelé chaque année.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Le 24 janvier 2012, une formation a été organisée pour tous les membres du personnel de classe A3 et supérieures. Une page a également été créée sur l'intranet,

		elle est accessible pour l'ensemble des membres du personnel et contient les présentations de la formation, le plan d'action et les différentes brochures de l'IEFH; le personnel y est informé des actions, des évènements et des évolutions dans le domaine. Un groupe d'experts en communication a été formé afin de pouvoir gérer les campagnes publiques tout en tenant compte de l'aspect de genre.

SPF Personnel et Organisation

Administration : **SPF Personnel et Organisation**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Marleen Van Avondt**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jacky Leroy, Président du Comité de Direction du SPF Personnel et Organisation**
Ministre de tutelle : **Monsieur Hendrik Bogaert, Secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics**

Action	**Oui/Non**	**Explications**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Marleen Van Avondt Suppléante : Madame Rachel Pendeville
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	Les missions ne sont jusqu'à présent pas reprises dans la description de fonction, mais bien abordées lors de l'entretien de planification.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	La première formation générale en 2011 et une formation complémentaire en 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	Pour le moment, l'administration met encore principalement l'accent sur la promotion de la diversité.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	La dimension de genre sera explicitement reprise à l'avenir.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	Quota des fonctions de management pData Fed20
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	-
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	Elle est reprise depuis 2012 dans les (modèles de) cahiers des charges.
Intégration de la dimension de genre dans	Non	La dimension de genre n'est pas encore

les subsides		intégrée de façon structurelle dans les subsides. L'allocation de base 31 10 33 00.01 comprend différents subsides visant à promouvoir la Fonction publique et la diversité, en ce compris l'aspect du genre.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Cet aspect peut être pris en charge par le groupe diversité.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	La dimension de genre a bien été reprise dans le plan d'action diversité 2011-2014 des autorités fédérales.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	-

SPF Budget et Contrôle de la Gestion

Administration : **SPF Budget et Contrôle de la Gestion**
Coordinateur *gender mainstreaming* : **Monsieur Philippe Smets**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Alfons Boon, Président du Comité de Direction du SPF Budget et Contrôle de la Gestion**
Ministre de tutelle : **Monsieur Olivier Chastel, Ministre du Budget et de la Simplification administrative**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Monsieur Philippe Smets, Suppléante : Madame Greta Schoonjans,
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	Encore à réaliser
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Septembre 2012
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	Les valeurs du plan 2010-2015 stipulent que: "Il est évident que le respect et la tolérance vis-à-vis des usagers de nos services et de nos collègues sont des valeurs centrales. Notre mentalité professionnelle est renforcée par l'intérêt que nous portons à l'égalité et à l'objectivité dans nos relations externes et internes."
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Pas d'application.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Non Non	-
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu qu'il n'y avait aucune allocation de base de catégorie 2, il n'a pas fallu établir de note de genre.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du	Oui	La catégorisation a été effectuée pour le budget 2013 et le budget 2014 mais sans commentaire genre vu qu'il n'y avait pas d'allocations de base de catégorie 3.

budget		
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Pas d'application.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Vu l'ampleur de l'organisation, l'administration n'a pas choisi cette option.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	-
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	Jusqu'à aujourd'hui, aucune action de sensibilisation spécifique en matière de *gender mainstreaming* destinée au personnel de l'organisation n'a été organisée. Cinq membres du personnel (4F et 1H) du SPF B&CG ont cependant suivi une formation ou un séminaire sur le *gender mainstreaming* et/ou le *gender budgeting* dans le courant de l'année 2008.

SPF Technologie de l'Information et de la Communication

Administration : **SPF Technologie de l'Information et de la Communication**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Mila Druwe**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jan Deprest, Président du Comité de Direction du SPF Technologie de l'Information et de la Communication**
Ministre de tutelle : **Monsieur Hendrik Bogaert, Secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Mila Druwe, Suppléante : Madame Christine De Koninck
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Depuis 2010.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Mila Druwe en 2011. Christine De Koninck pas encore.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Non Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict. Les premières démarches ont toutefois été entreprises afin d'examiner les aspects où cela peut se faire.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Pas d'application vu qu'il n'y avait pas d'allocations de base de catégorie 2.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Non	Toutes les allocations de base des budgets 2013 et 2014 ont été classées dans la catégorie 1. Il n'a donc pas fallu ajouter de commentaire genre.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre

		dans le contexte technique de Fedict.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Ça n'a pas été jugé nécessaire dans une petite structure telle que Fedict.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	Ce point n'est pas encore réalisé vu qu'il est difficile d'intégrer la dimension de genre dans le contexte technique de Fedict.

SPF Affaires étrangères, commerce extérieur et Coopération au Développement

Administration : **SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Francoise Donnay**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Dirk Achten, Président du Comité de Direction du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement**
Ministres de tutelle : **Monsieur Didier Reynders, Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires Étrangères, du Commerce Extérieur et des Affaires Européennes** **Monsieur Jean-Pascal Labille, Ministre des Entreprises publiques et de la Coopération au Développement, chargé des grandes Villes**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectifs : Monsieur Pierre-Pol Vincke (2010 - avril 2012), Monsieur Stefan Meerschaert (avril 2012 - août 2013), Madame Françoise Donnay (août 2013 – maintenant) Suppléantes : Madame Patricia Meeremans (septembre 2012 – juin 2013), Madame Ellen Cheyns (juin 2013 – maintenant)
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Vu que la situation au sein de ce département a changé récemment et que la fonction de coordinateur/-trice *gender mainstreaming* constitue désormais une fonction de coordination à temps plein, toutes les démarches nécessaires sont actuellement entreprises afin d'établir cette nouvelle description de fonction pour Madame Donnay et de la faire intégrer par le SPF P&O dans la Cartographie fédérale. À partir de ce moment, les missions seront formellement reprises dans la description de fonction.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Par Stefan Meersschaert et Patricia Meeremans en 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	Le plan de management (2010-2014) du Président du Comité de Direction mentionne comme l'une des lignes de force du développement du SPF Affaires étrangères: " Le SPF s'engage à veiller à l'intégration de la dimension de genre (*gender mainstreaming*) dans l'ensemble de ses activités." Cet engagement a été confirmé lors de la

		révision du plan de management (2013). En outre, la dimension de genre a également été intégrée dans le Plan de Management des Directions générales Affaires bilatérales, Affaires consulaires, Coopération au développement, Affaires juridiques, Affaires européennes et Coordination.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Il n'a pas encore été possible d'obtenir un aperçu détaillé de tous les instruments de planification stratégique du SPF, mais l'administration y travaille. Actuellement, différentes instruments de planification stratégique de la Direction générale Coopération au développement tiennent déjà compte dans une mesure plus ou moins importante de la dimension de genre. Le 4ème contrat de gestion avec la CTB et le 1er contrat de gestion avec BIO se situent en phase de préparation. Dans le cadre de la loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération au développement, ces contrats devraient mentionner l'intégration transversale de la dimension de genre dans toutes les interventions.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Non	Divers efforts doivent encore être fournis, mais plusieurs bonnes initiatives peuvent déjà être citées, par exemple l'attention de la DGD pour la ventilation des statistiques, conformément aux instructions du Comité d'aide au développement de l'OCDE. Au sein de la DGD et de la DGJ, quelques indicateurs de genre ont déjà été développés dans une mesure limitée. Des indicateurs similaires doivent également être développés dans les autres directions, dans le cadre du futur Plan d'action *gender mainstreaming* du SPF Affaires étrangères.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non Oui	Pour le budget 2013, il n'y avait pas d'AB de catégorie 2 et il n'a donc pas fallu établir de note de genre. Pour le budget 2014, une note de genre sera élaborée pour une seule AB appartenant à la catégorie 2.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Tant pour le budget 2013 que 2014, les crédits ont été classés en catégories et un commentaire genre a été joint.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Nous n'en sommes pas encore là, mais nous sommes prêts à y travailler. L'administration examine comment informer les personnes concernées avec le soutien de l'Institut.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Oui	Tous les templates utilisés pour l'élaboration des projets de développement en vue d'un

		financement ou co-financement par la DGD ou le service de prévention des conflits, ainsi que tous les instruments d'analyse permettant l'examen de ces projets de développement, contiennent différentes dispositions qui tiennent compte du *gender mainstreaming*. L'attention accordée dans la réalité à cette dimension laisse toutefois encore à désirer.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Une Task Force *Gender Mainstreaming* a été créée en 2012. Une première réunion a eu lieu le 29 janvier 2013. Dans ce cadre, l'administration a décidé de désigner un coordinateur *gender mainstreaming* au niveau des services du Président du Comité de Direction. La composition de la Task Force a ensuite été complétée en demandant deux représentants par direction. La Task Force s'est réunie une seconde fois le 8 octobre 2013.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Jusqu'à présent, aucun plan d'action *gender mainstreaming* n'a encore été élaboré pour l'ensemble de l'administration. C'est l'un des principaux points de l'agenda de la cellule *gender mainstreaming* pour les mois à venir.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Le 21 décembre 2012, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a donné une présentation aux membres du Comité de Direction. Le bulletin d'information interne e-gmont info du 7 mars 2013 accordait également de l'attention à l'existence de la Task Force *Gender Mainstreaming*. L'ensemble du personnel du SPF a ainsi été tenu informé des actions en cours. D'autres actions ont également été menées, mais elles étaient cependant davantage axées sur l'aspect du genre dans le cadre des RH. Nous apporterons des changements à ce propos dans le futur. Une formation en *gender mainstreaming* de deux jours a été organisée en novembre/décembre 2013 (14 participants, dont 11 de la *Task Force*). Un mail circulaire a été envoyé à tous les postes diplomatiques en novembre 2013, pour les informer et demander leur collaboration en matière de *gender mainstreaming*. Trois articles ont paru dans e-gmont info en octobre /novembre 2013, et deux sur la page facebook du SPF AE

SPF Intérieur

Administration : **SPF Intérieur**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Sophie Simal**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jaak Raes, Président a.i. du Comité de Direction du SPF Intérieur**
Ministres de tutelle : **Madame Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances** **Madame Maggie De Block, Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Sophie Simal, depuis janvier 2013. Suppléant : Monsieur Tom Moors, depuis décembre 2013.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	-
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Non	La formation n'a plus été organisée depuis l'entrée en fonction de la coordinatrice et son suppléant.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☐ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Non Non	-
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	-
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans	Non	-

les subsides		
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Structure composée de responsables actions PSP, DGIP, Sécurité civile.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Six actions ont été proposées au sein de l'administration dont deux dans le cadre du Plan d'action national. Ces actions, encore considérées en 2013 comme des actions isolées, seront intégrées en 2014 dans le plan de Développement Durable lors de son actualisation.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	-

SPF Finances

Administration : **SPF Finances**
Coordinateur *gender mainstreaming* : **Monsieur Guy Vandeput**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Hans D'Hondt, Président du Comité de Direction du SPF Finances**
Ministre de tutelle : **Monsieur Koen Geens, Ministre des Finances, en charge de la Fonction publique**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Monsieur Guy Vandeput, Conseiller Suppléante : Madame Annie Kempe, Conseillère.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	Au SPF Finances, ces missions ne sont pas reprises dans la description de fonction de Conseiller. Note : l'administration examine si elles peuvent être reprises dans la description de fonction (dans le futur).
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	En 2011, tant pour le membre effectif que suppléant.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Non	Le Service d'Études et le Service d'encadrement P&O (statistiques indicateurs) du SPF Finances ont été priés de ventiler les statistiques par sexe lors de leur élaboration.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Pour les budgets 2013 et 2014, il n'y avait pas d'allocations de base de catégorie 2. Il n'a donc pas fallu établir de note de genre.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Les crédits ont été classés par catégorie pour les budgets 2013 et 2014.

Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Note : cet aspect est en cours de préparation.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Nihil	-
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	2011 – représentants des services du Président, du service d'encadrement P&O, Fiscalité et Recouvrement non fiscal (SECAL).
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Note : un plan d'action est en préparation.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	Note : des actions de sensibilisation sont en préparation.

SPF Mobilité et Transports

Administration : **SPF Mobilité et Transports**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Salomé Dandenne**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Laurent Ledoux, Président du Comité de Direction du SPF Mobilité et Transports**
Ministre de tutelle : **Monsieur Melchior Wathelet, Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie et à la Mobilité**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Madame Salomé Dandenne depuis le 15.05.2010. Suppléante : Madame Erika Billen depuis 2012.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Description de fonction reçue le 15 mai 2010.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant)	Oui Oui	Effectif : 20.09.2011 – 04.10.2011 + 20.09.2012. Suppléant : 11.09.2012 – 20.09.2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	Le plan de management informe de l'existence d'une coordinatrice *gender mainstreaming* et des obligations du SPF en matière de *gender mainstreaming*.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Non	En cours. Actions entreprises : réunions avec les membres du GIC et participation de la coordinatrice GM au groupe de travail 'genre et statistiques' du Conseil Supérieur de Statistiques.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenait pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les	Oui	Pour le budget 2013 et le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées. Vu qu'il n'y a que des allocations de base

directives concernant la préfiguration du budget		qui appartiennent à la catégorie 1, des commentaires genre ne devaient pas être fournies.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Cette action est en cours. En plus, la coordinatrice *gender mainstreaming* travaille depuis le mois de mai 2013 au service Marchés Publics du SPF Mobilité et Transports.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	-
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Le *gender mainstreaming* fait partie de la Cellule de Développement Durable mise en place au sein du SPF Mobilité. La cellule se réunit 1X/3 mois et le *gender mainstreaming* y est abordé par la Coordinatrice *gender mainstreaming*.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Premier plan présenté au Comité de Direction en octobre 2008. Exemples de mesures du Plan : - Mise en place d'une stratégie visant à promouvoir l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques de mobilité et de transport. - Objectifs opérationnels : • Toutes les statistiques produites ou commandées par le département seront ventilées par sexe. • Lors de la passation des marchés publics, on intégrera des clauses sociales et notamment le respect de l'égalité des femmes et des hommes. • Les missions d'études et d'analyse produites ou commandées par le département comporteront un volet genre. • Les membres du personnel chargés de la préparation et de l'évaluation de la politique seront sensibilisés et formés au *gender mainstreaming*. • L'avis d'experts en genre et-ou des stakeholders sera sollicité pour les projets qui ont potentiellement un impact différencié sur les hommes et les femmes.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Lors des réunions de la Cellule de Développement Durable : présentation par la coordinatrice *gender mainstreaming* du concept de *gender mainstreaming* et de ses implications.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Administration : **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**
Coordinatrice *gender mainstreaming :* **Madame Geneviève Meunier**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Pierre-Paul Maeter, Président du Comité de Direction SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**
Ministre de tutelle : **Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Geneviève Meunier. Suppléant : Monsieur Jan Vanermen.
Intégration des missions de la coordinatrice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	La description de la fonction de la coordinatrice effective intègre les missions en matière de gender.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : en 2011. Suppléant : en 2011.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Il n'y a pas de contrat de gestion.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	En général, les statistiques produites et collectées par le SPF sont très largement ventilées par sexe. Le plan d'action 2013 demande aux deux services d'inspection d'inclure la variable 'sexe' en matière de statistiques dans les plaintes déposées dans les deux services d'inspection, plus particulièrement en matière de harcèlement. Le SPF dispose de plusieurs indicateurs de genre, dont celui sur l'écart salarial est le plus connu.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non Oui	Pour le budget 2013, une note de genre n'avait pas été élaborée. Pour le budget 2014, une note de genre avait été élaborée.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant	Non Oui	Il n'y avait pas de catégorisation des crédits et d'ajout d'un commentaire genre pour le budget 2013. Il y avait une catégorisation des crédits et un

les directives concernant la préfiguration du budget		ajout d'un commentaire genre pour le budget 2014.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	En juin 2013, une réunion entre les services concernés et l'Institut a été organisée pour insérer une clause gender-type dans les marchés publics. Le service 'Humanisation du travail' a entrepris des démarches (adaptation du modèle type, cahier des charges avec référence au genre).
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Oui	Une information a été donnée au service 'Budget' par l'Institut.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Depuis 2013. Membres : des représentants de chaque service. Réunions : une.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Le plan 2013 a été approuvé par le Comité de Direction le 26.6.2013. Il comporte sept points : encadrement de la fonction de coordinatrice, missions de la cellule, statistiques, *gender budgeting*, gender dans les marchés publics, formation du personnel et sensibilisation externe et interne.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Une réunion organisée en septembre 2013 entre la cellule gender et la DIR communication pour concrétiser le volet sensibilisation.

SPF Sécurité sociale

Administration : **SPF Sécurité sociale**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Nelly Scheerlinck**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Frank Van Massenhove, Président du Comité de Direction du SPF Sécurité sociale**
Ministre de tutelle : **Madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Nelly Scheerlinck, depuis avril 2010 Suppléants : Madame Isabelle Tegenbos et Monsieur Jo De Meyer
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	La description de fonction n'a pas encore été adaptée.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Effective : tant en 2011 qu'en 2012. Suppléante : en 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	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. Cet engagement sera également pris dans le prochain plan de management.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées	Oui	Une action est prévue dans les objectifs d'équipe 2013 du Service Données stratégiques de la DG Politique sociale: « Ajout de la dimension de genre au Vadémécum des données financières et statistiques de la protection sociale en Belgique. » Les tableaux seront complétés

Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Non	par des informations sur l'existence d'une ventilation H-F et/ou par un hyperlien, et/ou les tableaux seront adaptés. Le Vadémécum retrace l'évolution des données statistiques et financières pour la période allant de 2007 à 2013.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Il n'y avait pas de crédits de catégorie 2 en 2013 et 2014. Il n'a donc pas fallu fournir de note de genre.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	En 2013 et 2014, toutes les allocations de base ont été classées en catégories, à l'exception des allocations de base ajoutées pour les nouvelles cellules stratégiques. Un commentaire genre a été ajouté pour les allocations de base appartenant à la catégorie 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	Le SPF Sécurité sociale veille à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit appliquée et visée de façon optimale dans tous les marchés publics, et ce depuis 2011.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	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 interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Après la première réunion du Groupe Interdépartemental de Coordination, 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 suppléantes. 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	-
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	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

Administration : **SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement**
Coordinateur *gender mainstreaming* : **Monsieur Luc Demeulenaere**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Docteur Dirk Cuypers**, **Président du Comité de Direction du SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement**
Ministre de tutelle : **Madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Monsieur Luc Demeulenaere depuis 2012. Suppléante : Madame Anne-Noëlle Deroubaix depuis 2010.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	L'administration a estimé que ce n'était pas nécessaire. Mais Madame Deroubaix est fonctionnaire diversité et cet aspect fait partie de son profil de fonction.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Non	2012 : Anne-Noëlle Deroubaix. Luc Demeulenaere a seulement repris la fonction de Sarah De Loor à la fin de l'année 2012. La formation n'a plus été organisée entre-temps.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	L'intégration de la dimension de genre n'est pas encore reprise de façon explicite en tant qu'engagement dans le plan de management. Dans le cadre de l'actualisation du Plan de management 2011-2014, l'administration a toutefois prévu l'application du *gender mainstreaming* à travers les valeurs du SPF Santé publique, à savoir « durabilité, orientation client, innovation, place aux talents, ensemble dans le respect et intégrité ».
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	L'administration n'a pas encore travaillé sur cet aspect.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées	Oui	Au sein des DG suivantes, des actions ont été entreprises en ce qui concerne la ventilation par sexe des statistiques: - Actions DG1: violence intrafamiliale ; - Actions DG5: exposition aux produits

Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Non	et substances chimiques ; - Medex: absentéisme – absences pour maladie.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Pour le SPF SPSCAE, une note de genre n'était exigée ni en 2013 ni en 2014 parce qu'aucun crédit n'a spécifiquement été créé en vue de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Tant pour le budget 2013 que 2014, tous les crédits ont été classés en catégories et des commentaires genre ont été ajoutés pour les crédits appartenant à la catégorie 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	L'administration n'a pas encore travaillé sur cet aspect. Le SPF SPSCAE utilise toutefois les procédures-standard et les templates prévus pour les marchés publics par le service ABA-FOR du SPF P&O.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Lors du lancement du *gender budgeting*, le SPF SPSCAE a suggéré à l'Institut de mentionner dans les considérants des Arrêtés ministériels et royaux que l'on a souscrit à la Déclaration de Pékin. Jusqu'à présent, aucune directive à ce propos n'a été établie pour l'élaboration d'arrêtés.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Depuis 2011: Coordination GM Anne-Noëlle Deroubaix et Sarah De Loor. Fin 2012 Anne-Noëlle Deroubaix et Luc Demeulenaere + réseau personnes de contact *Gender Mainstreaming* au sein des différents DG et services d'encadrement.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Aucun plan d'action spécifique n'a encore été établi. L'administration s'est toutefois concentrée sur les actions suivantes au cours de la période écoulée: - DG1 : attention pour la violence intrafamiliale ; - DG1 : plan cancer – cancer du col de l'utérus ; - DG2 : Sida ; - DG4 : attention pour la promotion, le soutien et la protection de l'allaitement dans le cadre du Plan national Nutrition Santé ; - DG5 : attention pour l'exposition à des produits chimiques, potentiellement différente selon le sexe.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Il y a eu à plusieurs moments concertation entre les coordinateurs GM et différentes DG en ce qui concerne les thèmes et l'approche

		GM. Différentes actions ont également été entreprises en ce qui concerne le *gender budgeting*. En 2013, les DG et les correspondants budgétaires ont été sensibilisés lors des réunions prébilatérales. En 2014, on a rappelé les directives de la circulaire, et l'obligation de classer par catégorie toutes les adresses budgétaires, lors de la dernière réunion des correspondants budgétaires qui a précédé l'introduction des propositions de budgets 2014. La circulaire du 29/04/2010 relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* a été diffusée auprès des correspondants budgétaires du SPF SPSCAE par le Service d'encadrement Budget & Contrôle de la Gestion, et ce tant avant l'élaboration des propositions de budgets 2013 qu'avant les propositions de budgets pour 2014. Outre la circulaire, les correspondants budgétaires ont également été orientés vers une note interne relative à l'application de l'élément *gender budgeting* lors de l'élaboration et de l'introduction de dossiers de demandes de budgets destinés à des projets.

SPF Justice

Administration : **SPF Justice**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Cindy Hannard**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jean-Paul Janssens, Président du Comité de Direction du SPF Justice**
Ministre de tutelle : **Madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Cindy Hannard. Suppléante : Madame Myrthe Batenburg.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Depuis mai 2013.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Effective : session de septembre 2011 (+ séminaires de 2008). Suppléante : session de septembre 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	Le nouveau plan de management 2013-2019, tout comme le précédent, comporte un objectif stratégique relatif au *gender mainstreaming*. Il vise à sensibiliser les entités à l'importance de la dimension de genre et la mise à disposition de méthodes de travail.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	A l'exception du plan de management du Président du Comité de Direction, les instruments de planification stratégique ne contiennent pas explicitement une référence à l'intégration de la dimension de genre. Néanmoins, la réalisation de l'objectif stratégique nécessitera une collaboration entre les différentes entités et sera décliné en plusieurs projets.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	La majorité des statistiques disponibles au sein du département peuvent être ventilées par sexe. Un examen exhaustif de ces statistiques, de leur provenance, … est en cours d'analyse au sein du groupe de travail spécifique ('genre et statistiques') regroupant l'Institut et le Conseil supérieur des statistiques. La possibilité d'élaborer des indicateurs de genre est aussi analysée.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux	Non	Pour 2013 et 2014 aucune allocation de base n'était catégorisée sous la catégorie 2. Une note

actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes		de genre ne devait donc pas être élaborée.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Non Oui	Pour la confection du budget 2013, il n'a pas été demandé de manière systématique à ce que l'exercice de catégorisation soit effectué. Pour le budget 2014, c'était bien le cas.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Aucune action spécifique n'a encore été entreprise. Le SPF Justice utilise les cahiers spéciaux des charges standards de la Cellule CPA (Conseils & Politique d'achat) du SPF P&O qui intègrent systématiquement, au niveau des critères de sélection et des conditions d'exécution, le respect des conventions n° 100 et 111 de l'OIT.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Les subventions actuelles ne contiennent aucune dimension de genre.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Une structure de coordination interne n'est pas encore formellement créée. Néanmoins, des contacts sont entretenus entre la coordinatrice et les différentes entités spécifiquement concernées. En avril 2013 a eu lieu une première réunion de coordination avec des points de contacts en ce qui concerne la mise en œuvre du plan fédéral. Les contacts se poursuivent sur ce volet.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Sur base de l'objectif stratégique contenu dans le futur plan de management, des projets concrets seront menés afin notamment de sensibiliser le personnel et le management au *gender mainstreaming*.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	Aucune action particulière de sensibilisation n'a encore été prise vis-à-vis du personnel du département. Ce point fera l'objet d'une attention particulière dans les mois prochains.

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

Administration : **SPF Economie, PME, Classes Moyennes et Energie**
Coordinateur *gender mainstreaming* : **Monsieur Bernard Solé**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jean-Marc Delporte, Président du Comité de Direction du SPF Economie**
Ministres de tutelle : **Monsieur Johan Vande Lanotte, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord** **Madame Sabine Laruelle Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture** **Monsieur Melchior Wathelet Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie et à la Mobilité**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Monsieur Bernard Solé depuis le 16 mars 2012. Suppléante : Madame Lieselot De Brauwer depuis le 16 mars 2012. Il est à noter que le coordinateur précédent (J. Schrobiltgen) a quitté le SPF.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Ces missions de coordinateur *gender mainstreaming* sont, parmi de nombreuses autres, incluses dans le suivi des dossiers particuliers en plus de la gestion d'une équipe et de la participation à des projets.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Non	Suivi par le coordinateur en 2012. Pas suivi par la suppléante.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	Le plan de management, qui couvre la période 2012-2018 intègre implicitement la dimension de genre. Il indique notamment : « L'objectif du SPF Economie doit donc être de « faire toujours plus avec moins » en exerçant ses compétences toujours mieux (orienté client, transparence) et en identifiant aussi des domaines nouveaux porteurs de valeur ajoutée… » (page 6), « Objectifs transversaux pour le SPF : Etre au service du Gouvernement fédéral… » (page 8)
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées	Oui	La plupart des statistiques gérées par la DGSIE sont ventilées par sexe.

Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui	Il y a aussi plusieurs indicateurs de genre. Membres du personnel de la DGSIE ont aussi participé aux réunions du groupe de travail genre du Conseil Supérieur de la Statistiques et au Comité d'accompagnement de l'inventaire des statistiques ventilées par sexe qui était commandité par l'Institut.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenait pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Pour le budget 2013 et le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées. Vu qu'il n'y a que des allocations de base qui appartiennent à la catégorie 1, des commentaires genre ne devaient pas être fournies.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	-
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Le SPF Economie dispose d'une équipe d'action diversité composée de 7 membres (4 H – 3F). Le thème de la sensibilisation au *gender mainstreaming* sera abordé prochainement.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	-
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	Il est prévu une page intranet dédiée à la diversité. Il peut être envisagé de faire la même chose pour la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007.

Ministère de la Défense

Administration : **Ministère de la Défense**
Coordinateur *gender mainstreaming* : **Monsieur Alain Vanhee**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Général aviateur Gerard Van Caelenberge, Chef de la Défense**
Ministre de tutelle : **Monsieur Pieter De Crem, Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Monsieur Xavier Balanck de 2012 à septembre 2013 ; Monsieur Alain Van Hee depuis septembre 2013. Suppléant : Monsieur Fons Goethals depuis 2012.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	-
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effectif : Xavier Balanck en 2012. Suppléant : Fons Goethals en 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	Pour certains aspects. Continuité et actions prévues dans le cadre du PAN 1325.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenaient pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Pour le budget 2013 et le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées et des commentaires genre ont été établis pour les allocations de base de catégorie 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	Depuis 2009 la Direction Générale *Material Resources* tiens compte de la dimension genre dans les commandes équipement personnel de base.

Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	-
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Dans le cadre plus large de la diversité. Depuis le 06 février 2008, le *gender mainstreaming* est un point de l'agenda à chaque réunion du Groupe de Pilotage Diversité de la Défense.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Politique générale Défense + PAN 1325 depuis 2008. Actions menées : voir état de la situation dressé à l'occasion du nouveau PAN 2013-2016.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Depuis 2006 les candidats-militaires en formation de base sont sensibilisés au genre par la voie d'un théâtre de diversité. Le genre est une des thématiques abordées. Depuis 2006, plus ou moins 9.700 candidats ont été sensibilisés.

SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale

Administration : **SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes**
Coordinatrice *gender mainstreaming*: **Madame Beverly Bernard**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Julien van Geertsom, Président du Comité de Direction du SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale**
Ministre de tutelle : **Madame Maggie De Block, Secrétaire d'État à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la Pauvreté** **Monsieur Jean-Pascal Labille, Ministre des Entreprises publiques et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Non	Effective : Madame Jorien Sper, de 2011 à octobre 2012 ; Madame Daphné Estoret, d'octobre 2012 à septembre 2013 ; Madame Beverly Bernard : depuis septembre 2013. Suppléante : Madame Mimouna El Boujdaini, de 2011 à octobre 2012.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Adaptation du descriptif de fonction de Daphné Estoret dans le cycle Crescendo 2012. En cours pour Beverly Bernard, la coordinatrice désignée depuis le 02/09/2013.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Non	Une journée de formation a été suivie par Mimouna El-Boujdaini (suppléante) en 2011. La personne actuellement désignée en tant que coordinatrice *gender mainstreaming* a débuté sa fonction en mai 2013. Elle se tiendra à disposition lors de la prochaine formation *gender mainstreaming*. Entre-temps, elle a pris connaissance de la présentation sous forme de slides « Formation au *gender mainstreaming* » datée de 2012 (Engender asbl pour le compte de l'Institut).
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☐ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	Il n'y a pas mention précise du *gender mainstreaming* mais la diversité et l'égalité des chances font partie de nos valeurs dans les quatre plans de management établis depuis 2003. Également depuis 2003, tous les plans de management encouragent le développement et la promotion du plan de diversité afin de favoriser l'épanouissement

		de chacun à l'intérieur de l'organisation, ce qui inclut l'intégration de la dimension de genre dans son travail.
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	Le SPP IS n'a pas de contrat de gestion.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	Toutes les statistiques produites, recueillies ou commandées peuvent être ventilées par sexe. Cette ventilation est opérée de manière effective dès lors qu'il y a plus-value (enrichissement de l'information) dans la présentation de résultats femmes-hommes différenciés (c'est le cas pour la majorité des indicateurs traités au sein du SPP IS).
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenaient pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Pour le budget 2013 et le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées et des commentaires genre ont été établis pour les allocations de base de catégorie 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Non	Le SPP IS étudie la possibilité d'introduire une mention sensibilisant les soumissionnaires au genre telle que celle qui est actuellement utilisée dans le cadre d'EMAS, afin de sensibiliser les soumissionnaires aux conséquences environnementales des leurs activités.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Ce n'est pas systématique. Dans le cadre de la gestion des projets financés par le Fonds Social Européen, le programme opérationnel fédéral 2007-2013 vise notamment le groupe cible « chefs de familles monoparentales » constitué majoritairement par des femmes en conformité avec les priorités transversales établies par le Règlement portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion / (CE) No 1083/2006. Dans le cadre de la préparation du nouveau Programme Opérationnel 2014-2020, un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est invité aux groupes de travail.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Oui	Il y a un groupe de travail Diversité à l'intérieur du SPP IS responsable, notamment, de l'élaboration du Plan de diversité et constitué par des membres du personnel. Ce groupe de travail se penche

		aussi sur l'exécution du *gender mainstreaming*.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Un Plan de diversité existe et est réactualisé tous les deux ans. Une mention claire au genre y est faite (le plan mentionne que « chaque projet et chaque mesure doit être conçu(e) de manière à profiter tant aux femmes qu'aux hommes et favoriser l'égalité des sexes ») ainsi qu'aux actions déjà réalisées et prévues à l'avenir (sensibilisation, recrutement).
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Des actions de sensibilisation n'ont pas encore été organisées de manière structurelle. Deux actions peuvent néanmoins être mentionnées en termes de communication : - Dans son rapport annuel 2012, le SPP Intégration Sociale met en avant le genre dans la rubrique « Notre spp, c'est… ». En page 8, une section est dédiée à la « problématique du genre » en décrivant les actions concrètes qui ont été menées (participation à une étude en fournissant des données ventilées par sexe, travail avec l'Institut dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming*, proposition de politiques dans le cadre de la lutte contre la pauvreté). - Le service en charge de la communication et la coordinatrice *gender mainstreaming* ont participé à l'élaboration du COMM Collection n°25 'Intégrer la dimension de genre dans la communication publique fédérale' en proposant leur feedback sous forme de remarques et de commentaires vis-à-vis du contenu du guide. COMM Collection est une série de guides pratiques à l'intention des communicateurs fédéraux.

SPP Développement Durable

Administration : **SPP Développement Durable**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Sophie Sokolowski**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Madame Sophie Sokolowski, Présidente du Comité de Direction du SPP Développement durable**
Ministre de tutelle : **Monsieur Servais Verherstraeten, Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, adjoint au Premier Ministre, et Secrétaire d'Etat à la Régie des bâtiments et au Développement durable**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : Madame Sophie Sokolowski Suppléant : Monsieur Cédric van de Walle
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Oui	Lors des cercles de développement 2013
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Oui	Effective : en 2012. Suppléant : en 2012.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☐ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Oui	La vision stratégique à long terme de développement durable adoptée par le Gouvernement en mai 2013 intègre la dimension du genre et elle sera également prise en compte dans le prochain plan fédéral de développement durable.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Oui	Nous ne produisons pas de statistiques, mais nous ventilons nous données recueillies notamment dans le rapport annuel du service. La VLT contient des indicateurs ventilés selon le genre.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenaient pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui	Pour le budget 2013 et le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées.

Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	La thématique a été abordée dans le cadre du groupe de travail marchés publics durables de la Commission interdépartementale pour le développement durable.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Pas de façon spécifique.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	La taille du service ne rend pas cette structure de coordination nécessaire.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	La taille du service ne rend pas cette structure de coordination nécessaire.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	L'entièreté du personnel a été sensibilisé à la thématique lors du projet interne visant à appliquer les lignes directrices ISO26000.

SPP Politique scientifique

Administration : **SPP Politique scientifique**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Bernadette Vrancken**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Philippe Mettens, Président du Comité de Direction du SPP Politique scientifique**
Ministre de tutelle : **Monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargé des Risques professionnels**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Non	Effective : Madame Colette Janssen (2011 - 31 mars 2012) ; Madame Bernadette Vrancken (fin 2012 - ...) Suppléant-e : Par manque de personnel et d'expertise dans l'institution, une personne suppléante n'a pas encore été désignée.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	L'entretien de fonction n'a pas encore eu lieu. Dans le cadre de la nouvelle règlementation relative à l'évaluation (à partir le 1/1/2014), l'intégration dans la description de fonction se fera lors de l'entretien de fonction.
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui Non	Effective : Colette Janssen en 2011; Bernadette Vrancken en 2012. Suppléant-e : il n'y a pas de suppléant-e.
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☒ Réunion du 26/04/2012 ☒ Réunion du 12/06/2012 ☒ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☒
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Oui	L'intégration de la dimension de genre fait partie du plan de management du Président du SPP Politique scientifique. Concrètement, un des objectifs stratégiques se focalise sur la *Réorientation des programmes et actions de recherche* en envisageant une meilleure prise en compte des questions éthiques dans les programmes et actions de recherche (voir l'objectif opérationnel 19.2 du plan). Par le biais de l'action autour de la *Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes*, une évaluation de la portée et de l'impact des nouveaux programmes de recherche dans ce contexte sera envisagée lors la période couverte par le plan (2009 - 2015).
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Non	-

Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Non	Demande d'indiquer, dans tous les formulaires de soumission, le sexe des répondants/participants. Participations aux appels (à candidatures, à propositions) ventilées par sexe. Production et développement récurrents de statistiques (obligatoires et optionnels) de la science, de la technologie et de l'innovation, demandés par des organismes internationaux : p.ex. pour Eurostat, OCDE.
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Vu que le budget 2013 et le budget 2014 ne contenait pas d'allocations de base de la catégorie 2, une note de genre ne devait pas être établie.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Oui Oui	En 2013, toutes les allocations de base étaient catégorisées en catégorie 1. Pour le budget 2014, toutes les allocations de bases ont été catégorisées et des commentaires genre ont été établis pour les allocations de base de catégorie 3.
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics	Oui	Depuis 2012.
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Oui	Actions entreprises, aussi bien au niveau des programmes de recherche qu'au niveau des activités de mobilité (mandats de retour et missions pour tiers) : - prise du genre comme un critère d'évaluation associé à la qualité des propositions et des projets ; - encouragement de la participation des femmes ; - attention accordée à l'équilibre H/F dans les panels d'évaluation (des propositions, projets et programmes), dans les activités de valorisation de la recherche. Dans certains cas, cela se fait depuis plus de cinq ans (par ex. au niveau du programme de recherche *Société et Avenir)* ; dans d'autres cas cela est très récent (par ex. au niveau du programme-cadre *BRAIN.be).* Par ailleurs, la Politique scientifique fédérale a accordé dans le passé des subsides à des recherches portant directement sur le genre. Deux exemples : un projet sur les politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale ; un autre sur la conciliation famille/travail et différentiel de carrière sous l'angle du genre en Belgique.

Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Jusqu'à présent, la création d'une structure officielle n'a pas encore eu lieu. Par contre, depuis 2012 une concertation informelle avec les responsables des activités dans le domaine de la recherche et les responsables du service d'encadrement Budget et Contrôle de Gestion s'est effectuée.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Non	Par contre, des actions multiples ont été entreprises en interne comme par exemple : - la prise de connaissance du manuel GM/GB ; - l'identification des acteurs et services-clés ; - l'organisation de la diffusion du manuel GM/GB.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Oui	Action réalisée le 14.6.2012 : *Quel genre de recherche?* Séance interne (uniquement BELSPO). Présentation & discussion sur l'importance de la dimension de genre dans la qualité de la recherche et sur comment l'intégrer dans les programmes et initiatives gérés par BELSPO. Durée de +- 1h. Participation d'environ dix personnes, surtout des F (la majorité des collaborateurs du service Programmes de recherche).

Fonds des maladies professionnelles

Administration : **Fonds des maladies professionnelles**
Coordinatrice *gender mainstreaming* : **Madame Josiane Caes**
Fonctionnaire dirigeant responsable : **Monsieur Jan Uytterhoeven, Administrateur général du Fonds des maladies professionnelles**
Ministre de tutelle : **Monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles, aux Personnes handicapées et à la Politique Scientifique, chargé des Risques professionnels**

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Oui	Madame Josiane Caes. Il s'agit d'une désignation volontaire par le Fonds, vu que l'arrêté royal du 26 janvier 2010 ne demande des coordinateurs-trices que pour les SPF, SPP et le Ministère de la Défense.
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction	Non	-
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)	Non	-
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou suppléant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☐ Réunion du 12/03/2013 ☒ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management	Non	-
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration	Oui	L'article 95 du contrat d'administration mentionne : « Poursuivre le développement de l'analyse relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et, sur cette base, entreprendre, lorsque c'est nécessaire, des démarches visant à renforcer l'égalité ».
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)	Oui Non	Révision du rapport annuel pour présenter les statistiques en tenant compte du genre. -
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes	Non	Pas d'application.
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget	Non	Pas d'application.
Intégration de la dimension de genre dans	Non	-

les marchés publics		
Intégration de la dimension de genre dans les subsides	Non	Pas d'application.
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*	Non	Il y a cependant une coordination interne informelle.
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration	Oui	Sur base de l'intégration de la dimension de genre dans le contrat de gestion, différentes actions ont été prévues : - Faire une analyse des décisions du FMP dans le cadre de la reconnaissance de certaines maladies professionnelles a été menée et présentée devant différentes instances (fait en 2012) ; - Évaluer sur base de cette analyse les critères de reconnaissance et améliorer la communication vers les travailleurs ; - Adopter à partir de 2013 une forme plus didactique et plus analytique pour le rapport annuel du FMP permettant une meilleure lisibilité en matière de genre.
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel	Non	-

Conclusion

Au cours de la législature écoulée, des progrès ont été réalisés dans les administrations publiques en ce qui concerne l'introduction de procédures pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Toutefois, il subsiste encore une marge de progression.

Le premier obstacle réside dans la compréhension correcte du concept de *gender mainstreaming*. Celui-ci est souvent confondu avec la mise en œuvre d'actions en matière de diversité du personnel de l'administration en tant que telle. L'objectif du *gender mainstreaming* est de faire en sorte que les politiques publiques tiennent compte des différences qui existent entre hommes et femmes et évite ou corrige ainsi les inégalités. Les administrations doivent réaliser cet objectif dans le cadre de leurs missions centrales. Par « missions centrales », il faut entendre les objectifs ou missions qui constituent la raison d'être des administrations concernées (santé publique, affaires étrangères, mobilité, etc.). S'il est important de tenir compte de la dimension de genre dans la politique du personnel, celle-ci ne fait pas partie des missions centrales des différentes administrations (à l'exception du SPF Personnel et Organisation, qui a pour tâche clé d'élaborer la politique du personnel pour l'ensemble de l'autorité fédérale et, par conséquent, d'y intégrer la dimension de genre). Les actions menées par les administrations en vue de favoriser l'égalité des chances au sein de leur propre personnel ne relèvent donc pas du champ d'application du *gender mainstreaming*. Ces actions n'ont donc pas été prises en considération dans les fiches, sauf lorsqu'elles contribuaient à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. C'est par exemple le cas lorsqu'une structure existante axée sur la diversité, qui compte des représentants dans tous les départements de l'administration, est chargée de réfléchir à l'intégration de la dimension de genre dans les missions centrales de l'administration en question.

Cette confusion est souvent renforcée par le fait que le mandat de coordinateur (-trice) *gender mainstreaming* est, dans de nombreux cas, attribué à des personnes appartenant au service Personnel et Organisation de l'administration. Cette tendance trouve son origine dans le raisonnement selon lequel le genre (et la diversité) fait déjà partie des tâches de ces personnes. Quel que soit le service dans lequel le (la) coordinateur (-trice) travaille, il est important que cette personne dispose d'une bonne compréhension des tâches de l'administration et se voie confier un mandat clair lui permettant de travailler avec les gestionnaires de dossiers à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

Une deuxième méprise fréquente est la confusion entre l'intégration de la dimension de genre (le *gender mainstreaming*) et l'exécution d'actions spécifiques en faveur de l'égalité des chances (la politique spécifique d'égalité des chances). La différence entre les deux méthodes réside dans le terme d'« intégration ». Tandis que la politique spécifique d'égalité des chances consiste à prévoir une action ou mesure supplémentaire visant à solutionner une inégalité, le but du *gender mainstreaming* est, quant à lui, de veiller à ce que la dimension de genre soit intégrée dans les actions prévues par les administrations publiques. Cette prise en compte des éventuelles différences entre femmes et hommes dans les missions centrales des administrations telle qu'il y soit tenu compte, contribuant à réduire les inégalités existantes et à éviter la création de nouvelles inégalités.
Les fiches ne faisaient donc référence à aucune action spécifique.

Toutes les administrations concernées ont nommé un(e) coordinateur (-trice) *gender mainstreaming*. Toutes n'ont cependant pas encore désigné un suppléant. Durant la législature écoulée, certains(es) coordinateurs (-trices) ont été remplacés, parfois à plusieurs reprises. Tous les coordinateurs et coordinatrices actuels n'ont pas suivi la formation sur le *gender mainstreaming*. En outre, les tâches relatives au *gender mainstreaming* n'ont été intégrées aux descriptions de fonction que pour 9 d'entre eux et seuls ces coordinateurs (-

trices) seront donc évalués sur la base de l'exécution de ces tâches. Tous ces éléments, auxquels s'ajoutent le manque de temps et l'absence d'un mandat clair, empêchent certains coordinateurs et coordinatrices *gender mainstreaming* d'exercer correctement leur fonction. À cet égard, il est important de rappeler que l'article 8 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit que le fonctionnaire dirigeant doive veiller à ce que le (la) coordinateur (-trice) soit en mesure d'assurer la coordination interne au sein de l'administration.
L'exemple du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement au sein duquel une coordinatrice *gender mainstreaming* à temps plein a été nommée en septembre 2013 et a pu poser des bases solides pour la mise en œuvre de la loi, montre qu'il peut en être autrement.

Pour la plupart des administrations concernées, au moins un(e) coordinateur (-trice) était toujours présent aux réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC), bien que certaines d'entre elles n'envoyaient que rarement, voire jamais, un(e) représentant(e) à ces réunions.

Seuls sept des dix-sept plans de management des administrations comportent un engagement à intégrer la dimension de genre aux missions centrales de l'administration concernée. Le plan de management du SPF Justice inclut par exemple un objectif stratégique relatif au *gender mainstreaming* qui consiste à sensibiliser le SPF et le doter de méthodes de travail en la matière.
Il faut noter qu'aucune administration n'a explicitement entrepris de démarches visant à intégrer un tel engagement dans les contrats de gestion qui relèvent de son contrôle. C'est pourtant ce qu'a fait le Fonds des Maladies professionnelles, sur la base d'un engagement en la matière du Secrétaire d'État concerné dans le plan fédéral *gender mainstreaming*. Il s'agit d'un des exemples qui tendent à confirmer que, malgré une obligation légale, les mesures ne sont parfois mises en œuvre qu'après une instruction claire de la part du niveau politique.
Le SPP Développement durable a toutefois démontré qu'il peut parfois en être autrement. Bien qu'aucune politique relevant de son domaine de compétence ne figure dans le plan fédéral, ce SPP a intégré la dimension de genre dans la Vision à long terme pour le développement durable qui est un de ses instruments de planification stratégique et qui comporte différents indicateurs de genre.
La confusion entre le *gender mainstreaming* et la politique de diversité est également particulièrement manifeste dans le cadre des plans de management et des contrats de gestion. Différentes administrations et organismes publics disposent, dans ces plans et contrats, de clauses censées assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes au sein de leur personnel. Cependant, il n'existe la plupart du temps, aucun engagement clair de tenir compte des différences entre les femmes et hommes dans le cadre de l'exécution des missions centrales de l'organisation.

Il est nécessaire de disposer de statistiques ventilées par sexe pour être en mesure d'élaborer une politique qui tienne compte des différences entre la situation des femmes et celle des hommes. Le document « Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge » montre que de nombreuses statistiques dont disposent les administrations sont ventilées. Ce n'est cependant pas le cas de toutes, loin de là. Au cours de cette législature, sept des dix-sept administrations ont entrepris des démarches supplémentaires afin d'améliorer la ventilation par sexe de certaines statistiques.

Huit administrations disposent d'indicateurs de genre leur permettant de mesurer les évolutions en matière d'égalité entre femmes et hommes concernant certains aspects de leur domaine de compétence. L'un des exemples les plus connus est l'indicateur relatif à l'écart salarial entre femmes et hommes, auquel travaillent conjointement le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie ainsi que l'Institut.

Pour acquérir une vue d'ensemble de l'évolution de l'(in)égalité dans un domaine de politique déterminé, il est essentiel, d'établir de nouveaux indicateurs de genre, tout en continuant à assurer un suivi étroit des indicateurs en place. Quelques administrations ont entrepris des actions en ce sens.

Le *gender budgeting* est l'une des procédures prévues par la loi qui ont bénéficié de la plus grande attention. L'Institut a procédé à une évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* sur la base du budget général des dépenses pour 2011[64] et 2013[65].
Alors que, dans le budget 2011, la catégorie 1 était attribuée par défaut aux crédits non catégorisés, c'est dans la catégorie 0 que ceux-ci ont été versés à partir de 2012. Cette mesure a permis, pour le budget 2013, de vérifier si le SPF Budget et Contrôle de la gestion avait reçu une catégorie pour chaque allocation de base, ce qui, à quelques allocations de base près, a été le cas.
Pour le budget 2011, 12 des 17 administrations ont indiqué que leur budget ne comportait que des allocations de base de la catégorie 1 (crédits relatifs à des dossiers qui ne présentent pas de dimension de genre). Seules 4 administrations ont classé des allocations de base dans la catégorie 3 (crédits relatifs à des dossiers qui présentent une dimension de genre) et seule une administration a indiqué disposer de crédits spécifiquement destinés à la promotion de l'égalité femmes-hommes (catégorie 2).
Pour le budget 2013, trois administrations ont indiqué disposer d'allocations de catégorie 2 et sept administrations ont signalé que certaines de leurs allocations relevaient de la catégorie 3. Huit administrations ont déclaré ne disposer que d'allocations de base de catégorie 1 et, donc, ne traiter aucun dossier présentant une dimension de genre.
Si la catégorisation des allocations de base pour 2013 présente, de toute évidence, une marge d'amélioration, une évolution positive a toutefois pu être observée par rapport au budget 2011.

Ni le budget 2011, ni le budget 2013 ne comportaient de notes de genre pour les allocations de catégorie 2. Dans le premier cas, cette situation s'explique par les instructions du SPF Budget et Contrôle de la gestion dans le cadre des interminables négociations Gouvernementales de cette période.
Par ailleurs, durant ces mêmes négociations Gouvernementales, des instructions ont été diffusées selon lesquelles, pour le budget 2011, aucun commentaire de genre ne devait être ajouté.

Pour le budget 2013, sept des administrations publiques ont déclaré disposer d'allocations de base de catégorie 3 dont la justification contenait une description de la dimension de genre. Les explications fournies ne correspondaient toutefois pas toujours à ce que l'on est en droit d'attendre d'un commentaire genre. Dans ce cadre, il convient de citer le SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté, Économie sociale et Politique des Grandes villes comme un exemple de bonne pratique. Cette administration a fourni, dans la justification de toutes ses allocations de base, des informations concernant la dimension de genre.
Tant l'ajout de commentaires de genre que leur contenu restent susceptibles d'amélioration.

En mai 2013, un questionnaire relatif à la mise en œuvre du *gender budgeting* a été envoyé aux SPF, SPP et Ministère de la Défense. Son but était de récolter des informations sur la procédure utilisée au sein des différentes administrations en vue d'établir un budget et la mesure dans laquelle l'attention dont jouit la dimension de genre est déjà ancrée sur le plan structurel.
Il ressort de ce questionnaire que des instructions internes relatives à l'établissement du budget sont diffusées dans l'ensemble des 17 administrations. Dix de ces administrations ont

[64] Voir annexe 12.
[65] Voir annexe 13.

indiqué dans ces instructions que la mise en œuvre du *gender budgeting* constituait une obligation.

En ce qui concerne la procédure qui doit être utilisée pour demander des crédits pour l'année suivante, dix administrations indiquent utiliser une procédure formelle. Autrement dit, une fiche ou un formulaire standard doit être complété(e). Trois administrations déclarent recourir à une procédure informelle (par exemple, en adressant la demande directement au service Budget et Contrôle de la gestion, d'une manière non préétablie) et quatre d'entre elles indiquent utiliser les deux procédures.
Dix administrations intègrent systématiquement la requête de catégorisation des crédits demandés dans la procédure de demande, tandis que les sept autres administrations ne le font pas. Quasiment toutes les administrations qui procèdent de la sorte utilisent la procédure formelle, éventuellement complétée de la procédure informelle. Au sein de 14 administrations, le service Budget et Contrôle de la gestion vérifie si tous les crédits ont bien été catégorisés.

Dans neuf des administrations, la procédure de demande de crédits inclut systématiquement la requête de joindre un commentaire de genre si les crédits relèvent de la catégorie 3. Sur ce point également, presque toutes les administrations recourent à la procédure formelle, éventuellement complétée de la procédure informelle. Au sein de 12 administrations, le service Budget et Contrôle de la gestion vérifie si, dans ces cas, un commentaire genre a bien été établi.

Enfin, six administrations ont signalé avoir diffusé des informations relatives à la mise en œuvre du *gender budgeting* en dehors du processus budgétaire régulier. Dans deux cas, la communication provenait du président du comité de direction ; dans les autres, ce sont le (la) coordinateur (-trice) *gender mainstreaming* et le service Budget et Contrôle de la gestion qui ont diffusé l'information.

Dans quelques administrations, des actions ont été menées pour poser les premiers jalons de l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics. L'action la plus concrète est celle dans le cadre de laquelle le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a organisé une réunion entre l'Institut et un département qui lance régulièrement des procédures de passation de marchés publics en rapport avec les services. Les différentes manières d'intégrer la dimension de genre dans le contenu des divers marchés publics ont été examinées sur la base d'un cahier des charges concret. Dans quelques autres administrations, une clause susceptible d'exclure de toute participation les entreprises qui discriminent sur la base du sexe a été insérée dans les cahiers des charges-types.
Dans le cadre de la réalisation de l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics, il n'est pas toujours clair pour les administrations qu'il convient d'y procéder, pour l'essentiel, en indiquant dans la description du marché et de la tâche à exécuter qu'il doit être tenu compte des éventuelles différences entre femmes et hommes.

L'intégration de la dimension de genre dans les procédures de subsides est un domaine propice aux confusions entre le *gender mainstreaming* et les actions spécifiques. Plusieurs administrations ont invoqué soit qu'elles avaient accordé des subsides à des projets améliorant spécifiquement la situation des femmes, soit que les projets promouvant l'égalité des chances n'étaient pas pertinents dans leur domaine de compétence. L'intégration de la dimension de genre dans les procédures de subsides poursuit toutefois un autre objectif, à savoir que des processus de subvention généraux soient introduits dans les procédures d'attributions existantes afin d'assurer que le projet subsidié tienne compte aussi bien de la situation des femmes que de celle des hommes. Dans cinq administrations seulement, des actions ont été entreprises pour atteindre cet objectif. L'une de ces administrations est le SPP Politique scientifique, qui a fait de l'attention au genre l'un des critères d'évaluation de la qualité des demandes de projet.

En ce qui concerne les procédures d'encadrement (structure interne de coordination, plan d'action et actions de sensibilisation), on note une fois de plus de fréquentes confusions avec l'aspect de la diversité. Il a souvent été fait référence à des procédures d'encadrement existantes censées garantir la diversité au sein du personnel. Dans la plupart des cas, il n'y est pas question de l'intégration de la dimension de genre dans les tâches clés des administrations et ces procédures ne relèvent donc pas du *gender mainstreaming*. En ce qui concerne les plans d'action et les actions de sensibilisation en matière de *gender mainstreaming*, il existait également de toute évidence une confusion entre le *gender mainstreaming* et les actions spécifiques de promotion de l'égalité des chances.

Dix administrations ont mis sur pied une structure interne de coordination ayant pour rôle d'accompagner le processus de *gender mainstreaming* au sein de l'administration. Certaines de ces structures de coordination ne sont toutefois pas ou que faiblement opérationnelles.
Dans certains cas, il s'agissait de structures de coordination qui existaient déjà (développement durable, diversité...) et qui se sont vu confier la mission supplémentaire de veiller à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

Sur les dix-sept administrations, cinq ont dressé un plan d'action qui détaille la manière dont l'administration entend appliquer la loi du 12 janvier 2007. Seuls le SPF Chancellerie du Premier Ministre, le SPF Mobilité et Transports et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale disposent d'un plan d'action spécifiquement consacré au *gender mainstreaming*. Dans les deux autres administrations, un engagement a été pris en matière de *gender mainstreaming* dans un ou plusieurs autres plans d'action.
Les plans d'action se bornent souvent à instaurer les procédures et, pour la plupart, ne se préoccupent pas des actions ou mesures concrètes dans lesquelles la dimension de genre doit être intégrée.

Des actions de sensibilisation au *gender mainstreaming* ont été organisées dans une mesure limitée, dont quelques-unes seulement s'étalaient sur une longue durée. À titre d'exemples d'action de longue durée, citons les initiatives du SPF Chancellerie du Premier Ministre et du SPF Sécurité sociale. Ces administrations consacrent, sur leur intranet, une page au *gender mainstreaming*, destinée à fournir les informations nécessaires aux membres du personnel. Pour ce qui est du Ministère de la Défense, la dimension de genre est abordée dans la formation de base de chaque militaire.

5. Conclusions et recommandations

Suite à l'adoption en 2010 de l'arrêté royal[66] établissant le Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), la courte législature qui se termine a été l'occasion de la première tentative de mise en œuvre du *gender mainstreaming* dans le cadre de la loi du 12 janvier 2007[67].

L'existence de la loi du 12 janvier 2007 et de l'A.R. du 26 janvier 2010 ont permis d'importantes avancées dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge. Bien que l'intégration structurelle et approfondie de la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales ne soit pas encore une réalité, le travail réalisé durant la présente législature a tout de même permis plusieurs avancées concrètes :

- Une structure de coordination spécialement dédiée au *gender mainstreaming*, composée de représentants de toutes les cellules stratégiques fédérales, de tous les SPF et SPP et du ministère de la Défense existe désormais au niveau fédéral. Le Groupe Interdépartemental de Coordination a notamment permis l'adoption d'un plan fédéral *gender mainstreaming*[68], l'échange de bonnes pratiques entre administrations et la diffusion du *gender mainstreaming* au niveau politique et administratif.
- La désignation de représentants politiques et des administratifs en tant que membres du GIC chargés du suivi de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* a aussi permis à l'Institut d'avoir des points de contact au sein de chaque cellule stratégique et de chaque SPF et SPP.
- Avec le plan fédéral, on a pour la première fois disposé au niveau fédéral belge d'un engagement politique de haut niveau en matière de *gender mainstreaming*, concernant les compétences de tous les membres du Gouvernement.
- Au niveau des administrations, des procédures relatives à la mise en œuvre de la loi ont été établies. Le *gender budgeting* est par exemple de plus en plus connu et pris en compte par les responsables budgétaires. Des avancées ont eu lieu en matière de ventilation par sexe des statistiques et d'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et les subsides. La désignation de coordinateurs-trices *gender mainstreaming* dans chaque SPF, SPP et au Ministère de la Défense est un élément indispensable à ce type d'évolution.
- De manière plus générale, toutes les actions menées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ont contribué à faire comprendre aux acteurs concernés ce qu'est le *gender mainstreaming*, ce qu'il vise et le type de raisonnement qu'il implique.

Au cours de cette législature, sur base du mandat qui lui est attribué par la loi, l'Institut a aussi pu développer un travail d'encadrement, et de soutien à la mise en œuvre du *gender mainstreaming.* Ce travail a notamment consisté à :

- élaborer un cadre méthodologique et des instruments de soutien (les fiches[69]) pour l'application du *gender mainstreaming* ;
- élaborer et organiser une formation pour les membres du GIC ;
- préparer et encadrer la rédaction du plan fédéral et du rapport de fin de législature ;
- faire le lien entre le thème de l'égalité hommes-femmes et le contenu de politiques publiques ;
- fournir des conseils concrets par rapport à l'intégration de la dimension de genre dans des politiques ou mesures précises ;
- établir et publier des instruments de soutien (manuels, brochures, …) concernant différents aspects du *gender mainstreaming*, comme le *gender budgeting*, le « test gender » et les marchés publics, et informer les acteurs concernés à ces sujets ;

[66] Voir annexe 2.
[67] Voir annexe 1.
[68] Voir annexe 4.
[69] Voir annexe 5, annexe 6, annexe 8 et annexe 9.

- financer et soutenir la réalisation d'un 'Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge'[70], qui servira de base à l'indispensable travail de ventilation par sexe des statistiques fédérales.

Les principaux obstacles relatifs à cette première mise en œuvre concernent quant à eux :

- la difficulté à comprendre une approche qui consiste à intégrer la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques en se basant sur l'identification des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes ;
- la confusion entre le *gender mainstreaming*, les politiques spécifiques d'égalité entre hommes et femmes et les politiques de diversité menées au sein des administrations fédérales ;
- le manque de statistiques ventilées par sexe dans certains domaines de compétences ;
- lorsqu'elles existent, le manque d'utilisation de ces statistiques dans le cadre du processus de décision ;
- le fait que le *gender mainstreaming* ne concerne pas que les membres du GIC, mais aussi d'autres personnes impliquées dans la définition et l'évaluation des politiques publiques ;
- le fait que le *gender mainstreaming* repose largement sur l'évaluation (*ex ante* et *ex post*) des politiques publiques ;
- le fait que le *gender mainstreaming* nécessite une impulsion hiérarchique forte ;
- le fait que dans le cadre d'une législature courte, beaucoup de politiques sont prioritaires et que certaines passent au second plan.

Lors de la prochaine législature, il est indispensable que la mise en œuvre du *gender mainstreaming* soit à nouveau mentionnée dans l'accord de Gouvernement et qu'elle s'accompagne d'une impulsion politique forte de la part du ministre en charge de l'égalité des chances et de l'ensemble des membres du Gouvernement. Comme le prévoit l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007, il serait également préférable que des objectifs stratégiques conformes aux objectifs de Pékin soient également définis dans l'accord du Gouvernement.

Il est important que la mise en œuvre du *gender mainstreaming* démarre le plus rapidement possible après l'installation du prochain Gouvernement. Il faudrait donc que la désignation des représentants des cellules stratégiques des membres du Gouvernement au sein du GIC, mentionnée dans l'art. 2, 1° de l'A.R. du 26 janvier 2010, se fasse dès la mise en place des cellules stratégiques. Une mention de cette obligation dans les directives concernant la composition des cellules stratégiques pourrait accélérer cette désignation.

Dans ce cadre, le prochain plan fédéral *gender mainstreaming* pourrait être établi de deux manières différentes.

La première, consisterait à globalement reproduire ce qui a été réalisé au cours de cette législature et donc à réinviter les membres du Gouvernement à identifier deux ou plusieurs politiques dans le cadre desquelles ils s'engageraient à intégrer la dimension de genre. Une concertation entre départements au sujet des engagements susceptibles de concerner plusieurs départements pourrait être nécessaire.
En tablant sur une durée de législature normale, un premier bilan de la mise en œuvre des engagements mentionnés dans le plan fédéral serait tiré dans le cadre du rapport intermédiaire de suivi des progrès réalisés, prévu par la loi. Ce bilan serait l'occasion d'une révision du contenu du plan pour adopter de nouveaux objectifs politiques ou pour poursuivre la mise en œuvre de ceux qui n'auraient pas eu le temps d'être été réalisés. Une

[70] Cet inventaire est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/inventaris_en_analyse_van_genderspecifieke_gegevens_en_genderindicatoren_op_belgisch_federaal_niveau.jsp?referer=tcm:337-236483-64.

collaboration étroite entre les cellules stratégiques des membres du Gouvernement et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au sujet du choix des politiques qui figureraient dans le plan pourrait réduire le risque que des politiques se prêtant mal à une intégration de la dimension de genre soient mentionnées dans le plan.

Une autre option serait de confier à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le rôle de réaliser un *screening* de l'accord de Gouvernement et des notes de politique générale et de proposer aux membres du Gouvernement de travailler à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques présentant la dimension de genre la plus évidente.
Le risque consisterait ici à observer un certain déséquilibre entre les membres du Gouvernement responsables de compétences sensibles sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes et les autres. Ce déséquilibre pourrait être limité en fixant un nombre maximum et un nombre minimum de politiques mentionnées par les membres du Gouvernement dans le plan fédéral. Ici aussi, un bilan de la mise en œuvre des engagements mentionnés dans le plan fédéral serait tiré dans le cadre du rapport intermédiaire et serait l'occasion d'une révision de son contenu pour adopter de nouveaux objectifs politiques ou pour poursuivre la mise en œuvre de ceux qui n'auraient pas eu le temps d'être été réalisés.

En toute hypothèse, la mise en œuvre de ce plan devrait s'accompagner d'un renforcement du niveau de collaboration entre cellules stratégiques et administrations. Ce renforcement devrait se traduire par la mise en place et le fonctionnement régulier de structures de coordination *ad hoc* rassemblant les représentants politiques et administratifs du GIC, d'experts politiques et administratifs directement liés à la thématique retenues et de représentants de l'Institut.
Ces structures de coordination ad hoc permettront donc de concrétiser l'aspect transversal du *gender mainstreaming* en impliquant d'autres personnes que les membres du GIC dans sa mise en œuvre.
Outre l'impulsion et le soutien donnés à leurs collaborateurs directs concernant l'intégration de la dimension de genre, les membres du Gouvernement devront veiller à ce que les coordinateurs *gender mainstreaming* désignés au sein des administrations qui relèvent de leurs compétences bénéficient du soutien de leur hiérarchie dans le cadre de l'accomplissement de leur mission.

Le travail d'explication, de formation et de sensibilisation à l'intégration de la dimension de genre et à son utilité en tant que méthode fondée sur l'évaluation des effets des politiques publiques devra être poursuivi. L'implication des membres du GIC concernant la sensibilisation et l'explication de l'approche au sein de leurs administrations et cellules stratégiques respectives devra être renforcée. La formation des membres du GIC devra avoir lieu le plus rapidement possible suite à la désignation de ses membres politiques.
À côté des membres du GIC, d'autres acteurs-clés de la préparation et élaboration des politiques doivent être informés par des formations, sessions d'information, réunions, etc.

L'ensemble du processus devra s'appuyer sur un important travail relatif à la production et à l'utilisation de statistiques ventilées par sexe, dont le rôle central a été confirmé lors de cette première mise en œuvre de l'approche intégrée de la dimension de genre.
Il serait à ce titre particulièrement utile que chaque administration établisse et mette régulièrement à jour un document synthétique reprenant les principales différences qui existent entre hommes et femmes dans leurs domaines de compétence respectifs. La brochure 'Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre'[71] publiée par l'Institut et l'inventaire relatif à la ventilation par sexe des statistiques fédérales pourraient contribuer à l'établissement de ces instruments de travail.

[71] Cette publication est accessible via le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/GenderStat_F_Hfdst1-8_tcm337-160843.pdf.

Les efforts relatifs à la ventilation par sexe des statistiques, ainsi qu'à la formation et à la sensibilisation des acteurs impliqués dans le processus de décision, seront nécessaires à la réalisation de l'analyse d'impact des réglementation (AIR) qui entrera en vigueur lors de la prochaine législature, et plus particulièrement de son volet consacré à l'égalité entre hommes et femmes. Au-delà de l'utilisation des statistiques, l'adoption d'une analyse d'impact des réglementations fédérales contribuera à développer l'évaluation *ex ante* des politiques publiques sur laquelle repose largement le *gender mainstreaming*.

Il faut enfin rappeler que le *gender mainstreaming* est une approche, une méthode et qu'il s'agit donc d'un moyen destiné à atteindre un objectif politique : renforcer l'égalité des femmes et des hommes au sein de la société. Cette courte législature a été la première tentative de mise en œuvre de cette approche dans le cadre de la loi du 12 janvier 2007. L'enjeu des prochaines législatures consistera à faire en sorte que le *gender mainstreaming* devienne un moyen efficace pour faire concrètement évoluer la société vers plus d'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessitera des moyens humains et éventuellement financiers, mais surtout le soutien et l'implication de l'ensemble des membres du Gouvernement et des administrations qui relèvent de leurs compétences.

III. Rapport de la Ministre de l'Egalité des chances sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

1. Introduction

Le présent rapport de la Ministre de l'Egalité des chances présente les actions politiques qu'elle a menées depuis le début de la législature, conformément aux engagements qu'elle a pris dans le cadre des deux notes de politique générale présentées devant le Parlement et liées aux objectifs stratégiques de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin. Ce rapport met également en avant le soutien financier apporté par la Ministre à toute une série d'initiatives menées par la société civile, liées aux objectifs stratégiques de Pékin.

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

La mise à jour du plan national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres violences intrafamiliales (PAN)

La sensibilisation, la formation, la prévention, la protection et la prise en charge des victimes, l'aide aux auteurs et la mise en œuvre d'une politique criminelle efficace ont constitué les objectifs fondamentaux du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliales (PAN) 2010-2014. De nombreuses mesures ont été réalisées, tant au niveau fédéral qu'au niveau des communautés, des régions, des provinces et des communes.

Sous l'impulsion de la Ministre, il a été décidé d'élaborer une mise à jour du PAN 2010-2014 afin de disposer d'un plan plus conforme à la politique belge menée en la matière depuis son adoption en novembre 2010.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut) s'est vu confier la mission de coordonner ces travaux. L'Institut a notamment rassemblé l'ensemble des propositions de nouvelles mesures et recommandations issues d'une consultation de la société civile (voir point relatif à l'état des lieux du PAN 2010-2014 et l'inventaire des lacunes en la matière). Ce projet de mise à jour a été soumis et retravaillé lors de plusieurs réunions regroupant les représentants des cellules stratégiques impliquées, sous la conduite de la cellule stratégique de la Ministre.

A l'initiative de la Ministre, la mise à jour du PAN 2010-2014 a été adoptée le 10 juin 2013 lors d'une conférence interministérielle. De nouvelles mesures qui répondent aux besoins actuels ont été intégrées afin de renforcer la portée de la politique belge. Le PAN est ainsi enrichi de nouvelles actions initiées par toutes les parties prenantes.

En outre, dans ce cadre, une note sur la création d'un groupe de travail spécifique a été présentée conjointement à l'approbation de la mise à jour du PAN 2010-2014 afin de préparer l'intégration du volet 'violences sexuelles' au sein du prochain PAN pluriannuel (voir point relatif à l'élargissement du champ d'action du PAN à l'ensemble des violences à l'égard des femmes).

L'état des lieux du PAN 2010-2014 et l'inventaire des lacunes en la matière

La Ministre a soutenu l'Institut dans son rôle de coordination du PAN 2010-2014. Afin d'accompagner et de veiller à la mise en œuvre du PAN, plusieurs réunions du groupe interdépartemental associant les représentants des administrations et cellules stratégiques ministériels fédéraux, communautaires et régionaux ont été organisées. Dans ce cadre, un état des lieux des différentes mesures reprises au sein du PAN a notamment été réalisé. Cet exercice a également permis de rassembler les nouvelles mesures développées depuis son adoption en novembre 2010 et d'aborder les points qui posent encore des difficultés. En collaboration avec la Ministre, l'Institut a lancé une large consultation de la société civile (associations, experts de terrain, monde académique, etc.) par voie électronique afin de compléter le tableau des points problématiques qui subsistent à l'heure actuelle. En outre, en mars 2012, l'Institut a convié différents représentants de la société civile à une rencontre qui

a permis d'approfondir certains points. Ceux-ci ont également servi dans le cadre de l'élaboration de la mise à jour du PAN 2010-2014 (voir point relatif à la mise à jour du plan national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres violences intrafamiliales) souhaitée par la Ministre.

L'élargissement du champ d'action du PAN à l'ensemble des violences à l'égard des femmes

Le 11 septembre 2012, la Belgique a signé la Convention du Conseil de l'Europe de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (voir point relatif aux femmes immigrées et la violence entre partenaires) qui constitue le premier outil juridiquement contraignant en la matière. Cette convention comporte différentes dispositions à l'égard des violences sexuelles.

La violence sexuelle reprise actuellement au sein du PAN vise les violences sexuelles commises au sein d'une relation entre partenaires ou au sein de la famille. Or, celles-ci constituent une problématique bien plus large (on pense notamment aux faits de viol et/ou attentat à la pudeur). Différentes initiatives sont déjà menées en Belgique afin de lutter contre ce type de violences mais celles-ci échappent au PAN actuel.

En 2011, les statistiques policières dénombraient 3.024 plaintes pour viol, 232 plaintes pour viol collectif, 1.454 plaintes pour attentat à la pudeur avec violence, commis principalement au sein d'une habitation ou sur la voie publique, et 2.121 plaintes pour attentat à la pudeur sans violence. Toutefois, le dernier moniteur de sécurité révèle que plus de 90% des délits sexuels ne sont pas déclarés aux services de police et ne sont donc pas repris dans les statistiques policières.

Sur base de ces informations, la Ministre a décidé de mettre l'accent sur la lutte contre la violence sexuelle et de préparer l'intégration d'un volet spécifique consacré à ce type de violence au sein du prochain PAN pluriannuel prévu dès 2014. C'est pourquoi, la Ministre a proposé en conférence interministérielle de mandater l'Institut pour développer un "volet violences sexuelles" dans le prochain plan d'action national pluriannuel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans ce cadre, un groupe d'experts a été créé afin de dresser l'inventaire des actions réalisées et à entreprendre en matière de lutte contre les violences sexuelles et de définir les recommandations pour le court, le moyen et le long terme. En outre, un groupe de travail, composé au minimum des représentants des administrations fédérales, communautaires et régionales concernées par la problématique des violences sexuelles a également été constitué afin d'élaborer des propositions de mesures à prendre à court, moyen et long terme.

La Ministre a co-organisé un Colloque sur les violences sexuelles au Sénat. Suite à ce colloque, un manuel reprenant les scenarii afin d'agir de manière optimale comme cela a été fait en matière de décès suspect, une formation spécifique, un « guide d'accueil » pour le personnel de première ligne ainsi qu'une campagne de communication seront prochainement lancés.

Mise en place un plan d'action contre les mariages forcés

Sanctions spécifiques

La Ministre a soutenu l'adoption de la loi visant à renforcer la lutte contre les mariages et les cohabitations de complaisance, présentée par la Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration et la Ministre de la Justice. Cette loi porte prioritairement sur les mariages et cohabitations légales de complaisance, mais aussi sur les mariages et cohabitations légales forcés. Elle

introduit pour la cohabitation légale de complaisance et la cohabitation légale forcée des règles comparables à celles en vigueur pour le mariage de complaisance et le mariage forcé. Elle a notamment pour objectif d'alourdir significativement les peines d'emprisonnement et les amendes. Elle vise aussi à accélérer l'annulation des mariages illicites et par extension des cohabitations illicites. Et ceci est important pour les victimes. En effet, actuellement, seul le juge civil peut prononcer la nullité du mariage forcé. De plus, le juge civil doit souvent attendre le juge pénal lorsqu'une enquête est en cours. La nouvelle loi prévoit que le juge pénal, lorsqu'il condamne une personne pour mariage forcé, puisse en même temps prononcer l'annulation. Cela évite qu'une nouvelle procédure ne doive être engagée. Cette nouvelle disposition vaut également pour la cohabitation forcée.

Renforcement de la détection/prévention

En collaboration avec le Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale, la Ministre a souhaité sensibiliser les officiers d'Etat civil des communes aux mariages forcés et aux signes d'alerte afin d'éviter que le mariage ne soit célébré sous la contrainte. Ces formations ont eu lieu en novembre 2013.
La Ministre a également dressé un inventaire des cellules « mariages de complaisance » instaurées dans certaines villes afin de les développer par une expertise spécifique sur les mariages forcés. Une formation spécifique à leur intention leur sera proposée fin 2013.
En outre, la Ministre a voulu développer une stratégie de sensibilisation et d'encadrement spécifique à l'égard des consulats afin que ceux-ci recourent le plus adéquatement au refus d'attestation consulaire en cas de signaux d'alerte de mariage forcé. Une sensibilisation a déjà été faite le 25 mars 2013 par la cellule stratégique de la Ministre auprès de tous les consuls réunis à Bruxelles pendant la semaine consulaire. Une liste des signaux d'alerte utilisée notamment aux Pays-Bas leur a notamment été remise.
La Ministre a aussi tenu à sensibiliser l'ensemble des zones de police aux mariages forcés afin de renforcer la prévention et la détection de ce phénomène. A ce titre, un article a été publié dans le Journal de la Police « Info Revue »

Enfin, en collaboration avec la Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, une campagne de sensibilisation aux relations de complaisance et forcées à destination du grand public a été diffusée en novembre 2013. Cette campagne est composée d'une brochure et d'un clip vidéo.

Le développement d'une politique de lutte contre les violences liées à l'honneur

La Ministre a encouragé l'Institut à définir une politique de lutte et de prévention des violences liées à l'honneur à travers un plan stratégique et pluridisciplinaire impliquant l'ensemble des acteurs concernés. A ce titre, un important travail préparatoire a été mis en place en collaboration avec les nombreux partenaires administratifs et politiques compétents mais aussi les personnes issues des communautés concernées.

Une collaboration maximale des associations et des divers groupes présents au sein des communautés est essentielle dans le développement et la mise en œuvre d'une politique efficace. C'est pourquoi, la Ministre s'est félicitée de l'avis rendu par l'Institut visant à garantir une collaboration et une implication des associations aussi large que possible dans la future politique à mener.

Des contacts ont également été pris afin de développer d'ores et déjà des actions spécifiques. Sur base de la recherche phénoménologique sur les violences liées à l'honneur en Belgique, une brochure a été publiée par l'Institut et l'asbl Zijn afin d'améliorer les capacités d'intervention des professionnels dans ce domaine.

La Ministre a suivi avec intérêt la participation de l'Institut au groupe de travail flamand sur les violences liées à l'honneur. Cette instance regroupe des experts et des personnes du terrain, de la société civile et du monde politique autour de la thématique des violences liées à l'honneur. L'objectif y est de rassembler et de coordonner les connaissances et les initiatives (nationales et internationales). Afin de compléter les informations dans le cadre d'une large consultation nationale, des démarches sont également entreprises du côté des experts et personnes de terrain francophones.

En outre, la Ministre a invité la société civile dans le cadre de l'élaboration d'une politique spécifique de lutte contre les violences liées à l'honneur et entend mener des discussions au niveau ministériel afin d'intégrer le résultat de ces différents travaux au sein du prochain plan d'action national pluriannuel de lutte contre la violence basée sur le genre.

Le Plan national de sécurité

La Ministre a tenu à inscrire la lutte contre la violence intrafamiliale comme phénomène de criminalité prioritaire au sein du plan national de sécurité 2012-2015. Cela signifie que les membres de police doivent d'être particulièrement attentifs à la violence intrafamiliale lorsqu'ils y sont confrontés dans le cadre de leur exercice. En outre, les zones de police doivent aborder ce phénomène au sein de leurs plans zonaux de sécurité (PZS). A diverses reprises, la Ministre a invité les zones de police à accentuer leurs efforts de lutte contre la violence intrafamiliale au sein de leurs plans. Actuellement, 75 zones de police prévoient des actions de lutte contre la violence entre partenaires ou la violence intrafamiliale.

La lutte contre la violence domestique

Avec la Ministre de la Justice et le Collège des procureurs généraux, une circulaire commune a été prise en décembre 2012 concernant l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique (Circulaire 18/2012 du Collège des procureurs généraux près les cours d'appel).

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

La Ministre a fermement soutenu les travaux qui ont entouré l'élaboration de la Convention au sein du Conseil de l'Europe et a souhaité intégrer le suivi de la Convention d'Istanbul en tant que mesure spécifique de PAN. En collaboration avec les Communautés et Régions qui sont également responsables de la mise en œuvre de cet instrument européen, la Ministre a proposé que les dispositions de la Convention soient prises en compte de la meilleure façon possible au sein du dispositif belge de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et servent de base à l'élaboration du prochain PAN pluriannuel. Le processus de ratification de la Convention d'Istanbul est actuellement en cours. La Ministre a, à diverses reprises, rappelé la volonté belge de ratifier cette Convention le plus rapidement possible et a soutenu les initiatives en ce sens telles que le séminaire «*La violence faite aux femmes et la Convention d'Istanbul, en chemin vers la ratification*» organisé le 30 novembre 2012 au Sénat.

Afin d'élaborer le nouveau Plan d'action national de lutte contre les violences à l'égard des femmes, la société civile a été consultée ainsi que le Groupe interdépartemental de coordination. Il est prévu que la structure du nouveau PAN soit axée sur celle de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, ce qui facilitera le monitoring.

Les femmes immigrées et la violence entre partenaires

Le 13 décembre 2012, la Ministre a rencontré les représentants de l'organisation *Human Rights Watch* à l'origine du rapport sur l'accès des femmes migrantes à la protection contre la violence intrafamiliale.

A cet égard, la loi prévoit que le ministre ou son délégué prend particulièrement en considération la situation des personnes victimes de violences dans leur famille, qui ne forment plus une cellule familiale avec la personne qu'elles ont rejointe et nécessitent une protection. Dans ces cas, il informera la personne concernée de sa décision de ne pas mettre fin à son séjour sur base du fait que la personne n'entretient plus une vie conjugale ou familiale effective.

Dans le cadre de l'élaboration du prochain plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et certaines formes de violence intrafamiliale, la Ministre souhaite que les recommandations émises par le rapport de *Human Rights Watch* continuent de faire l'objet de discussions afin d'analyser s'il est possible d'améliorer notre dispositif actuel.

D.2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention.

<u>L'amélioration de la connaissance du phénomène des mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale</u>

En collaboration avec le secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale, la Ministre a financé la réalisation d'une étude sur le phénomène des mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale. L'étude a porté sur une objectivation de la question des mariages forcés à Bruxelles. Elle a exploité les données quantitatives existantes et interpellé les divers acteurs de terrain et institutionnels (Police, Parquet, Communes). Une accumulation des données relatives aux expériences vécues par les victimes (approche qualitative) a également été construite.

L'étude a mis en lumière la difficulté de disposer de chiffres fiables concernant un phénomène tel que le mariage forcé. Ella a également pointé la nécessité de maintenir et renforcer les mesures de prévention, de sensibilisation et d'information mais également les mesures de prise en charge des victimes afin d'assurer un suivi efficace des victimes et de réduire les cas non déclarés. En mai 2013, la Ministre a souhaité présenter les résultats de l'étude à la société civile bruxelloise afin d'échanger les points de vue et de dégager des pistes d'actions pertinentes.

<u>La création d'un Observatoire de la violence entre partenaires et la violence à l'égard des femmes</u>

La Ministre a soutenu les missions fondamentales exercées par l'Institut dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale (PAN) 2010-2014. L'Institut coordonne le groupe interdépartemental chargé d'assurer le suivi du PAN auquel participe un représentant de la cellule stratégique de la Ministre. Il veille à l'échange d'information entre les différents acteurs fédéraux, communautaires et régionaux concernés par la réalisation concrète du PAN. Il rassemble différents avis, évaluations et lacunes des partenaires impliqués et du monde scientifique en ce qui concerne les différentes actions reprises dans le PAN. Et il développe lui-même des actions soit de sa propre initiative soit en collaboration avec d'autres partenaires.

L'Institut poursuit déjà un rôle d'observatoire de la problématique en collectant, en analysant et en diffusant les avis, les évaluations et les rapports relatifs aux mesures entreprises dans

le cadre du PAN ou en dehors ainsi que les bonnes pratiques développées au niveau européen et international. Malgré le contexte budgétaire difficile, la Ministre a malgré tout pu maintenir le budget de l'Institut consacré à ces missions.

D.3. Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.

Mieux comprendre le phénomène prostitutionnel

En collaboration avec sa collègue française, Ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, la Ministre a organisé, le 30 septembre 2013, une conférence interministérielle internationale sur le suivi, 65 après, de la Convention de New York pour la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui. Elle a visé à dresser un état des lieux de son application par les Etats membres de l'Union européenne signataires de cette Convention, à identifier des perspectives d'action, à promouvoir l'adhésion à la Convention et à proposer des objectifs communs pour une plus grande harmonisation des politiques de lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui. Cette initiative était d'autant plus nécessaire et urgente que les réseaux de traite des êtres humains et de prostitution forcée usent des divergences d'approche des pays européens pour étendre et développer leurs activités criminelles.
Cette conférence qui a abouti à une déclaration commune des pays signataires de la Convention de New York a également été l'occasion de pointer les difficultés auxquelles on est confronté en Belgique, et notamment la non application de la loi et la diversité de gestion du fait prostitutionnel au niveau communal.
La Ministre a ainsi pris contact avec sa Collègue de la Justice, afin de mettre en place une directive commune qui reprécise clairement les règles actuelles et les pratiques de poursuite et de traitement par les autorités policières et judiciaires et amène une meilleur coordination entre les autorités locales.

Objectif E. Femmes et conflits armés

E.1. Elargir la participation des femmes au règlement des conflits au niveau de la prise de décisions et protéger les femmes vivant dans les situations de conflit armé et autres ou sous occupation étrangère.
E.3. Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit.
E.4. Promouvoir la contribution des femmes au développement d'une culture valorisant la paix.
E.5. Fournir protection, assistance et formation aux réfugiées, aux autres femmes déplacées ayant besoin d'une protection internationale et aux femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

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.

Une taskforce dont la cellule stratégique de la ministre en charge de l'Égalité des Chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes font partie, a été créée à cet effet en 2008. Cela a mené début 2009 à la présentation de « Femmes, Paix et Sécurité – Plan

d'action belge pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ». Ce plan d'action national couvre la période 2009-2012.
Dans ce Plan d'Action, la ministre de l'Égalité des Chances et l'Institut s'engagent à soutenir les administrations publiques concernées dans l'intégration de la dimension de genre dans leur fonctionnement. De plus, ils exercent également une fonction de sensibilisation.

À la demande de la Ministre, l'Institut a collaboré à l'État des Lieux relatif à la mise en oeuvre du Plan d'action national ainsi qu'à la conférence organisée à ce sujet le 12 décembre 2011 en présence des parlementaires et des représentants de la société civile.

En 2011 et 2012, l'Institut a également poursuivi son travail de sensibilisation sur la résolution 1325 en collaboration avec 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 plan d'action. En 2011, la campagne des coquelicots blancs a été accompagnée d'une action au Sénat, le 27 octobre, lorsqu'un important groupe de personnes s'est mobilisé en vue d'inciter les parlementaires à œuvrer eux aussi en faveur de la mise en œuvre concrète du plan d'action.

La campagne intitulée « Cherchez votre Femme de Paix » a elle aussi été poursuivie en 2011 et 2012. Cette campagne a pour objectif de couronner, chaque année, 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 12 décembre 2011 et le 11 décembre 2012 lors d'une cérémonie de clôture. 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.

Ces actions de sensibilisation ont également été poursuivies en 2013. En outre, l'Institut a financé l'impression d'une brochure du Nederlandstalige Vrouwenraad, intitulée « La force des femmes, une chance pour la paix. Actions autour de la Résolution 1325 ». Cette brochure fournit des informations sur le thème « Femmes, paix et sécurité » et donne des conseils sur la façon d'organiser des actions autour de cette thématique.

Le premier plan d'action national est arrivé à échéance fin 2012. Depuis septembre 2012, la taskforce se réunit en vue de préparer un nouveau plan d'action. La cellule stratégique de la Ministre en charge de l'Égalité des Chances et l'Institut ont activement pris part à ces réunions, coordonné l'élaboration du nouveau plan d'action en collaboration avec le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, et soutenu les autres départements dans la rédaction de leurs contributions. Le 19 juillet 2013, le Conseil des Ministres a pris acte du nouveau plan d'action, qui couvre la période 2013-2016.
Dans ce nouveau plan d'action, la cellule stratégique de la Ministre de l'Égalité des Chances et l'Institut ont repris le rôle de soutien et de sensibilisation du précédent plan d'action. L'Institut exercera par ailleurs également un rôle de contrôle, et ce en assurant la coordination du rapport reprenant les progrès réalisés dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action qui doit être présenté au Parlement chaque année à partir de 2015.

Objectif F. Femmes et économie

F.2. Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.
F.5. Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

La lutte contre l'écart salarial

La Belgique a été particulièrement active ces dernières années dans la lutte contre l'écart salarial et a pris plusieurs initiatives à différents niveaux, notamment à l'initiative de la Ministre.
La Ministre avait de le lutte contre l'écart salarial une de ses priorités sous la législature précédente en tant que Ministre de l'emploi. Elle a poursuivi ce travail en soutenant activement sa collègue Monica De Coninck. Le 8 mars 2012, a ainsi été adoptée une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées aux trois niveaux de négociation : interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cette approche multiple a été dictée par la complexité de l'écart salarial, lui-même pluridimensionnel.
Depuis 2007, l'Institut publie chaque année un rapport sur l'écart salarial. En 2013, outre le rapport, l'Institut a lancé un nouveau site internet www.ecartsalarial.be. Ce site, régulièrement mis à jour, offre des informations supplémentaires à propos de l'écart salarial. Il est également doté d'un outil pour aider les employeurs à calculer l'écart salarial au sein de leur entreprise.

La modification du bilan social

Une lutte efficace contre l'écart salarial passe par une objectivation des données. Dans le cadre de l'exécution de la loi, d'importantes catégories du bilan social seront ventilées en fonction du sexe (notamment le nombre moyen de travailleurs occupés à temps plein et temps partiel, les frais de personnel et les avantages extralégaux).

L'introduction d'un système en vue d'une évaluation aisée de systèmes de classification de fonctions dans la perspective de leur neutralité de genre

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial prévoit que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale évalue les classifications de fonctions dans un délai d'un an afin de vérifier qu'elles sont neutres sur le plan du genre. Si l'évaluation est négative, la commission paritaire doit mettre en place un plan d'action afin de supprimer les contradictions relatives à la neutralité de genre.

Vu le nombre élevé de systèmes de classifications (260 pour 170 commissions paritaires) et les délais serrés, l'Institut a décidé de réaliser un classement des systèmes de classification de fonctions dont la neutralité de genre devra être analysée prioritairement. Les critères utilisés pour évaluer le « degré d'urgence » sont l'âge du système (plus le système est récent, moins l'évaluation est urgente), le nombre de travailleurs et de travailleuses (plus le champ d'application est restreint, moins l'évaluation est urgente) et, enfin, l'importance de l'écart salarial. Ce projet a été mené du 1er juillet 2012 au 30 octobre 2012.

La Ministre a soutenu sa Collègue de l'Emploi dans l'adoption de la loi du 12 juillet 2013 qui introduit une nouvelle procédure relative au déroulement de l'évaluation des classifications de fonctions. À cette fin, la loi visant à lutter contre l'écart salarial du 22 avril 2012 a été adaptée. Le but est d'accroître l'efficacité de la mesure de contrôle.

Assurer une égalité dans l'attribution des avantages extra-légaux

La question des avantages extra-légaux est en partie réglée par la loi du 22 avril 2012. Cette dernière prévoit en effet, outre la ventilation des rubriques du bilan social liées aux avantages extra-légaux, la publication par les entreprises de plus de 50 travailleurs d'un rapport bisannuel analysant la structure de rémunération au sein de l'entreprise. Ce rapport devra comprendre des données ventilées en fonction du sexe concernant bien entendu les rémunérations et avantages sociaux directs mais également les cotisations patronales pour

les assurances extralégales ainsi que les autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire (par exemple le 2ème pilier de pension).

Par ailleurs, suite au contact de la Ministre avec sa Collègue de l'Emploi et la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a organisé une réunion avec les responsables de l'Institut afin de faire en sorte qu'il y ait un échange d'information et d'expertise comparable à ce que la direction générale a fait avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Il s'en est suivi la mise en place d'un protocole de collaboration entre les deux entités. De cette façon les inspecteurs sociaux qui s'occupent du contrôle des lois sociales seront formés à la lutte anti-discrimination y compris l'octroi inégal d'avantages extra légaux.

F.6. Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

Conciliation vie privée – vie professionnelle

L'Institut a publié, en 2011, une étude sur le congé de paternité dont l'objectif était de mieux comprendre les éventuels freins auxquels les travailleurs sont confrontés. L'étude démontre que le nombre de pères ayant eu recours à ce congé a augmenté de 10% entre 2006 et 2008 et qu'ils sont 81.3% à avoir pris leur congé de paternité. Par contre, 10.8% des pères déclaraient avoir eu des difficultés lors de la prise du congé de paternité[72].

Une des recommandations de l'étude concerne l'importance de la sensibilisation et de l'information des pères par rapport au congé. Ce qui vaut également pour le congé parental. A cet égard, l'Institut a soutenu financièrement la réalisation d'une campagne de sensibilisation et d'information à destination des pères sur la question des congés (brochures et affiches). En outre, dans le cadre de la journée internationale de l'homme de 2013, la Ministre de l'Egalité des chances a soutenu financièrement une action de sensibilisation à l'égard du rôle des hommes dans la sphère familiale.

Objectif G. Participation et prise de décisions

G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.

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

En ce qui concerne la représentation des femmes dans la prise de décision économique, la Ministre de l'Egalité des chances a soutenu l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administrations des entreprises publiques et des sociétés cotées. Cette loi instaure, sur l'ensemble des membres du conseil d'administration, un quota d'un tiers de membres de chaque sexe (dans un délai de 6 ans pour les très grandes entreprises, de 8 ans pour les PME et sans délai pour les entreprises

[72] « Congé de paternité en Belgique: l'expérience des travailleurs », IEFH, 2011. L'étude peut être consultée au lien suivant :
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de_ervaringen_van_werknemers_met_vaderschapsverlof_in_belgi_.jsp?referer=tcm:337-114289-64 22

publiques). En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues : nullité de la nomination ou suspension des avantages financiers.

En outre, le 11 mai 2012, la Ministre en collaboration avec le Secrétaire d'État à la Fonction publique, a soumis au Conseil des Ministres un projet d'arrêté fixant les quotas des femmes fonctionnaires de haut niveau. Dès 2012, au moins un manager dans la fonction publique sur six devait être une femme. Pour 2013 ces chiffres devaient atteindre au moins un manager sur trois. Les services qui n'arriveront pas aux normes imposées devront donner la préférence à la candidate, en cas de lauréats classés de manière équivalente. Dès que cet objectif sera atteint, la mesure sera suspendue.
L'Institut a, pour sa part, publié en 2013 la seconde édition d'une étude intitulée 'Femmes au sommet'. Cette étude analyse la représentation des femmes et des hommes aux hautes fonctions, dans les entreprises, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les médias, les autorités académiques, les ordres régissant les professions libérales, les ONG, le monde politique, le pouvoir judiciaire, l'armée, la fonction publique et la Banque Nationale.

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

Dans le cadre de mise en œuvre effective de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir une présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes d'avis, une commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs a effectivement été mise en place.

Le plan d'action femmes au sein de la police

Si le nombre de femmes dans la police a augmenté ces dix dernières années, il n'atteint toujours pas plus de 30% des effectifs à l'heure actuelle et on compte encore 117 zones de police sur 195, sans cadres officiers féminins. C'est sur base de ce constat que la Ministre a souhaité soutenir la carrière des femmes au sein de la police via la mise en œuvre d'un plan d'action "Femmes et police" qui constitue une étape supplémentaire pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes au sein de la police.

Ce plan action soutenu par une circulaire[73] relative à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police, parue le 29 août 2013 a été établi sur base du travail réalisé au sein d'une *Task force*. Il a pour but de soutenir la carrière des femmes au sein des forces de l'ordre et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il comprend une vingtaine de propositions qui doivent notamment remédier à l'insuffisance de représentation des femmes dans les commissions de sélection et d'examen, faire sauter les freins à la participation des femmes dans les procédures liées à la promotion ou encore modifier la mentalité trop peu orientée vers l'égalité entre les deux sexes. Il est également question de privilégier le télétravail quand c'est possible. Ce plan, qui vient d'entrer en vigueur, sera régulièrement actualisé.

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

H.2. Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général (gender mainstreaming).

[73] Circulaire ministérielle GPI 74 du 19 juillet 2013 relative à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police, *M.B.* du 29 août 2013.

Le plan fédéral *gender mainstreaming*

La « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007[74] vise l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Vu le caractère neuf et ambitieux de l'approche *gender mainstreaming*, la Ministre a décidé, en concertation avec l'Institut, de limiter la démarche d'intégration à deux politiques par membre du Gouvernement dans le cadre de cette législature dont la durée était par ailleurs limitée. La Ministre a donc invité ses collègues du Gouvernement à identifier au moins deux politiques qu'ils comptaient mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre.
Conformément à l'accord de Gouvernement, les politiques relatives aux réformes socioéconomiques devaient figurer au premier plan des politiques définies comme devant prioritairement intégrer la dimension de genre, les politiques figurant dans le plan ne devaient pas être des politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes et elles ne pouvaient pas concerner la gestion des ressources humaines (à l'exception de la Fonction publique et de certains départements qui sont compétents pour définir le statut et la carrière de leurs agents. Ex : magistrats, militaires, pompiers,…).
Suite à son adoption par les membres du GIC, le plan fédéral *gender mainstreaming* a été présenté au Conseil des Ministres par la Ministre de l'Egalité des chances le 6 juillet 2012[75].

L'établissement d'une analyse d'impact des réglementations

En début de législature, un consensus politique visant à rassembler les différentes analyses d'impact existantes (test Kafka/charges administratives et test EIDDD/développement durable), prévues (test gender/égalité entre les femmes et les hommes) ou en projet (test PME/développement des PME ; test coopération au développement/cohérence des politiques en faveur du développement) s'est rapidement dégagé.
Dans le cadre des négociations politiques et techniques qui ont eu lieu au sujet de l'établissement d'une analyse d'impact des réglementations, la Ministre a veillé à ce que le volet consacré à l'évaluation de l'impact des projets de réglementation sur l'égalité entre hommes et femmes soit à la fois visible et substantiel.

Le Conseil des Ministres a approuvé en mai dernier l'avant-projet de loi portant sur l'analyse d'impact de la réglementation intégrée (AIR). Ce texte, transmis au Parlement, permet d'intégrer en une seule analyse d'impact de la réglementation tous les domaines pour lesquels une mesure de l'impact d'une décision gouvernementale envisagée est souhaitée (charges administratives, égalité entre hommes et femmes, PME, développement durable ou coopération au développement). Une analyse d'impact intégrée préalable sera demandée aux auteurs de réglementations soumises au Conseil des Ministres. Les modalités pratiques de sa mise en œuvre, les critères de base de l'analyse d'impact, la création et le fonctionnement du comité d'analyse d'impact intégrée, l'organisation de la publicité des analyses d'impact ont été réglés par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres en juillet dernier. Le formulaire d'analyse est en voie de finalisation.

[74] 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.
[75] Voir annexe 4.

H.3. Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.

La ventilation par sexe des statistiques policières

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans la lutte contre les violences physiques, la Ministre a demandé aux organes policiers responsables de la production et de l'exploitation des statistiques policières de proposer des mesures pour améliorer la ventilation par sexe des données relatives tant aux auteurs qu'aux victimes de violences physiques.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

I.1. Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La politique menée au niveau international en matière d'égalité des femmes et des hommes rejoint plusieurs objectifs de la plate-forme d'action de Beijing.
Globalement, elle vise à promouvoir et protéger les droits fondamentaux de la femme. Tout au long de la législature, la Ministre a promu, directement ou via son administration, un message fort afin de placer les droits des femmes et l'égalité des femmes et des hommes au centre des débats, notamment, en dénonçant la régression du droit des femmes à divers niveaux : national, européen et international.

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

Le message de la Belgique aux sessions de la Commission de la condition de la femme des Nations-Unies de 2012 et 2013 a été de défendre des textes forts, et en particulier la notion d'égalité de genre, les pratiques néfastes et les droits sexuels et reproductifs, en refusant de mettre en cause l'acquis de Beijing et de Beijing +5. Lors de la session de mars 2013, la Ministre s'est en fait personnellement la porte-parole en rappelant dans le discours inaugural de la Belgique que : « *Oui, la violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation de leurs droits humains fondamentaux. Le respect de ces droits humains est universel.*»
Dans la négociation sur les conclusions agréées sur le thème principal négocié « Elimination et prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles », la délégation belge a défendu un texte fondé sur le langage agréé le plus fort disponible tout en proposant des dispositions qui mettent en avant l'action concrète pour lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Le rôle de l'Union européenne et d'ONU Femmes fut fondamental dans l'accord finalement obtenu.
Lors de cette session, la Ministre a rencontré personnellement certains acteurs-clés de l'égalité au niveau international, dont Michelle Bachelet, qui était encore Directrice d'ONU Femmes. Elle lui a assuré le soutien de la Belgique dans le travail fondamental de cette organisation au niveau mondial, en ce compris au niveau financier.
Elle a également participé à deux événements parallèles (*side-events*), dont le premier était organisé conjointement par la Belgique et la Turquie et portait sur le thème des pratiques néfastes (crimes prétendument liés à l'honneur, mutilations génitales, etc.). L'intervention de la Ministre sur les mutilations génitales féminines a notamment été l'occasion de rappeler la condamnation ferme de la Belgique de toute pratique fondée sur l'infériorité ou la supériorité présumée de l'un des deux sexes et/ou invoquant la coutume, la tradition, la culture ou la religion pour la justifier.
Le deuxième événement organisé par l'Union européenne visait à mettre en avant les réalisations dans certains Etats européens pour une approche globale de lutte contre les

violences domestiques. L'intervention de la Ministre a permis de mettre en avant son approche multidisciplinaire de la problématique.

La Ministre prépare activement et dans la même optique la 58ème session de la Commission de la condition de la femme qui a pour thème prioritaire les défis et réalisations dans la mise en œuvre des objectifs du Millénaire pour le développement pour les femmes et les filles.

Le rapport CEDAW

Le dépôt du rapport CEDAW en octobre 2012 illustre l'engagement du Gouvernement belge dans la pleine application d'un des instruments-clés relatifs aux droits de l'être humain au niveau international. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par la Belgique en 1985. Ce faisant la Belgique a contracté des obligations dont celle de rendre compte périodiquement (tous les 4 ans) sur la mise en œuvre de la Convention au niveau national devant un Comité spécial. Ce rapport, soumis à la consultation de la société civile qui sera défendu en 2014, s'efforce de mettre l'accent sur l'application systématique des mesures prises et les résultats obtenus dans la mise en œuvre de la Convention de janvier 2007 à juin 2012 et ce, à tous les niveaux de pouvoir.

L'Union européenne

Dans le cadre des différentes présidences de l'Union européenne (danoise, chypriote, irlandaise et lithuanienne), la Ministre a soutenu des positions visant à faire progresser l'égalité réelle des femmes et des hommes et plus globalement la stratégie 2010-2015 de la Commission dans ce domaine.
Pour l'ensemble des conclusions négociées au niveau du Conseil dans le cadre du suivi de la Plate-forme d'action de Pékin sur les indicateurs en matière d'égalité des femmes et des hommes (genre et changement climatique, lutte contre les violences envers les femmes et mise en place de services d'aide aux victimes de violences domestiques, medias et mécanismes institutionnels), la Belgique a insisté sur le maintien d'indicateurs permettant le suivi et l'évaluation des politiques et sur l'importance de données disponibles et comparables pour mesurer l'ampleur des problématiques.
Par exemple, la Belgique a, dans le cadre de la présidence Chypriote, participé à l'adoption d'un texte fort qui met en avant que la violence faite aux femmes est une manifestation de rapports inégaux entre les femmes et les hommes, qui demande l'adoption, outre de mesures de soutien aux victimes, des mesures de prévention, y compris vis-à-vis des auteurs de violences, rejoignant l'objectif D de la plate-forme de Beijing visant la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

La Belgique soutient activement, rejoignant l'objectif G de la plate-forme, la proposition de directive visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non-exécutifs des sociétés cotées. La Ministre a soutenu publiquement la Commissaire Reding dans sa démarche pour un texte ambitieux suscitant de fortes oppositions de la part de nombreux Etats membres.

Enfin, en collaboration avec sa collègue française, la Ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, la Ministre a lancé un réseau informel des ministres européens de l'égalité des femmes et des hommes afin de placer à nouveau les droits des femmes à l'ordre du jour européen. En effet, ces dernières années, on peut constater une régression des droits de la femme à tous les niveaux : national, européen, international et au sein des institutions internationales. Les ministres européens doivent donner un signal fort montrant qu'ils n'acceptent pas cette régression. Une première conférence a eu lieu le 30 septembre 2013 et a réuni 20 délégations des différents Etats membres européens.

Les prochaines présidences de l'UE (grecque et italienne) ont déjà manifesté leur intérêt d'organiser les prochaines réunions, notamment dans le cadre de l'agenda post 2015 pour le développement durable. En effet, il importe que la question du genre fasse partie des priorités dans ce cadre plus large. Cet objectif ne peut être concrétisé qu'avec le soutien fort de l'ensemble des ministres européens en charge de l'égalité entre femmes et hommes.

Dans le contexte du sommet trilatéral (Affaires étrangères, Intérieur, Justice) entre la Belgique et la Turquie qui s'est tenu en janvier 2013, la Ministre a notamment mis l'accent sur les politiques en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Enfin, la Ministre s'est engagée, au nom du Gouvernement belge, dans un projet initié par les Etats-Unis fin 2012 intitulé « *Equal Futures Partnership: Expanding Political Participation and Economic Opportunity for Women* ». Celui-ci vise à promouvoir la participation des femmes à la prise de décision en renouvelant, pour les Etats parties, leurs engagements concrets à cet égard et en stimulant l'échange entre ceux-ci.

Les Femmes et le Printemps Arabe

La Ministre a participé, ces 11 et 12 septembre, à la troisième Conférence ministérielle euro-méditerranéenne « Renforcer le rôle des femmes dans la société », à Paris. Cette Conférence qui a réuni 43 pays de l'Union européenne et de la Région méditerranéenne, entendait développer l'autonomisation des femmes et promouvoir leur rôle dans le développement socio-économique de la région.

La Ministre a déploré que les changements qui se sont opérés dans les pays de la rive sud de la Méditerranée lors du printemps arabe se sont régulièrement traduits par une régression des droits des femmes : quotas parlementaires abolis, diminution de l'âge du mariage, réduction du nombre des ministres femmes, affaiblissement des règles de parité, débat sur la complémentarité des femmes, actes d'intimidation et de violence sexuelles de la part de groupes d'hommes contre les femmes qui militent ou s'engagent,....

Dans ce cadre, la Ministre a plaidé pour une action basé sur une double approche :
- Les avancées par les textes, les lois et l'arsenal juridique.
- les avancées par le pragmatisme des projets concrets et l'aide à la société civile.

La Belgique travaille actuellement avec la France pour concrétiser un de ces projets en 2014.

I.2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique

Le suivi et l'application de la loi anti-discrimination de 2007 genre, déterminant les restrictions admissibles, fondées sur le genre, aux biens et services

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, prévoit dans ses dispositions finales une évaluation quinquennale des trois lois fédérales tendant à lutter contre les discriminations (genre ; racisme et xénophobie ; générale).
L'art. 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, prévoit en effet que :
- *§ 1er. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les Chambres législatives procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.*

- *§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition du Centre et de l'Institut, sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts.*
- *§ 3. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de la composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination*.

Concernant la loi « Genre », cette évaluation porte sur l'application effective de la loi (analyse de la jurisprudence et des plaintes reçues au sein de l'Institut) mais constitue également un premier examen global des dispositions mises en place en 2007 par le législateur fédéral en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe.

La Ministre a initié le processus d'évaluation des lois fédérales et le processus suit actuellement son cours.

Légiférer sur le sexisme

Le sexisme est un phénomène sournois et regrettable que l'inconscient collectif admet encore aujourd'hui et à l'égard duquel il a été constaté un défaut de poursuite en raison du fait que l'arsenal juridique existant se révèle trop souvent inadéquat à cet effet. La Ministre, en se fondant sur des études relatives à la problématique menées, entre 2009 et 2010, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, a décidé de soumettre un projet de loi visant à renforcer la législation et à développer des instruments spécifiques de lutte contre le sexisme.
Le projet de loi vise à modifier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en trois points. Dans un premier temps, en élargissant son champ d'application civil aux faits de harcèlement se produisant sur la voie publique. Cette modification permettra une indemnisation civile du phénomène du sexisme de rue. Ensuite, pour les cas les plus graves, en prévoyant une définition pénale du sexisme assortie d'une sanction. Enfin, le projet de loi envisage également la sanction pénale de toute discrimination, soit-elle directe ou indirecte commise intentionnellement.
Ce projet de loi a été approuvé en Conseil des Ministres en juillet 2013. Il sera transmis au Parlement une fois adapté à l'avis du Conseil d'Etat et du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes. Au-delà de la lutte contre le sexisme, la volonté qui accompagne le projet de loi est de précéder, voire d'inspirer une évolution européenne sur le thème.

La transmission du nom de l'enfant

Un groupe de travail a été établi à l'initiative de la Ministre de la Justice et de la Ministre de l'Egalité des chances, afin d'éliminer la discrimination que constitue le fait que la loi belge n'autorise une femme mariée ou une femme vivant en union libre avec un homme à donner son nom de famille à ses enfants ni à adjoindre les noms de famille des deux membres du couple.

Un avant-projet de loi a été adopté en Conseil des Ministres le 19 juillet 2013, et soumis au Conseil d'Etat pour avis. La solution retenue est le choix par les parents entre le nom du père, celui de la mère ou le double nom (nom du père à défaut de choix). Une fois adapté à l'avis du Conseil d'Etat, ce projet de loi sera déposé au Parlement.

3. Subsides octroyés par la Ministre de l'Egalité des chances liés aux objectifs de la plate-forme d'action de Pékin

Objectif C. Femmes et santé

C.3. Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation.

- La Ministre a soutenu Médecins du Monde, en octroyant un subside de 10.000 euros pour la mise en place du projet « Avec elles », qui a permis d'offrir des séances d'informations et d'éducation à la santé sexuelle et reproductive dans des lieux de socialisation, offrir un réseau d'accompagnateurs entre les communautés et les différentes institutions de soins et offrir une consultation à bas seuil d'accessibilité qui englobe l'ensemble de la santé femmes-enfants.

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

- Le Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales a reçu une subvention de 3.630 euros afin d'actualiser le site internet tant sur l'aspect technique que sur le plan du contenu.
- La Fédération Infor Jeunes s'est vu octroyer une subvention de 2.000 euros pour le projet « Where is the love » qui a permis la mise en place d'animations sur les violences entre partenaires, afin de sensibiliser et d'informer les jeunes de 15 à 18 ans à cette thématique.
- L'asbl De Pont a reçu un subside de 25.000 euros pour leur projet de sensibilisation des intervenants à reconnaitre mieux et plus rapidement la violence entre partenaires auprès des détenus et ex-détenus.
- L'asbl Touché a reçu un subside de 25.000 euros pour un projet visant à inclure les partenaires et familles des détenus et ex-détenus touchés par la violence conjugale.
- *Belgian Women of Faith Network* a reçu 5.000 euros pour la réalisation de la campagne contre la violence faite aux femmes et aux filles.
- Le Centre Femmes-Hommes Verviers a reçu une subvention de 1.000 euros pour l'organisation d'un colloque sur les crimes d'honneur.

D.2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention.

- La Ministre a octroyé 3.000 euros au Lobby européen des femmes, pour la Plateforme « One Billion Rising Brussels Europe». Ce projet avait pour objectifs d'inviter le public à dénoncer le statu quo en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, d'encourager la solidarité entre les femmes, de refuser que la violence faite aux femmes soit encore d'actualité, etc.

D.3. Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.

- L'association Samilia a obtenu une subvention de 5.445 euros pour l'organisation d'une conférence interministérielle sur la Convention de New-York du 2 décembre 1948, concernant la lutte contre la traite des êtres humains et la prostitution d'autrui (voir ci-dessus).

Objectif E. Femmes et conflits armés

E.3. Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit.

- Le Centre Culturel de Seraing a reçu une subvention de 2.000 euros pour l'organisation du festival « Femmes en états de guerre ».

E.4. Promouvoir la contribution des femmes au développement d'une culture valorisant la paix.

- La Ministre a soutenu la réalisation d'un ouvrage sur la résistance féminine durant la guerre 40-45, en octroyant une subvention de 1.000 euros.
- Moeders voor vrede a obtenu une subvention de 6.000 euros pour réaliser l'action de sensibilisation « Vredesvrouwen », dans le cadre du Pan-Résolution 1325. Celle-ci s'articulait autour de 3 clips de sensibilisation.

E.5. Fournir protection, assistance et formation aux réfugiées, aux autres femmes déplacées ayant besoin d'une protection internationale et aux femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

- Le NVR et Femma ont reçu 1.429 euros pour leur projet d'accompagnement des femmes refugiées se trouvant au Petit Château, afin qu'elles sortent de leur isolement et tissent des liens avec les femmes autochtones.

Objectif F. Femmes et économie

F.2. Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.

- L'association Carrefour des Cultures a reçu une subvention de 3.250 euros pour l'organisation de l'événement « Quand l'expression féminine embrasse la diversité » qui permet d'offrir une visibilité aux réalisations et aux actions des femmes issues de la diversité, mais également d'avoir une réflexion sur les enjeux propres à l'immigration féminine.

F.3. Fournir aux femmes, notamment celles ayant un faible revenu, des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie.

- Une subvention de 3.000 euros a été octroyée à Bruxelles Pionnières pour développer une campagne de sensibilisation sur le terrain en animant des sessions de formation au sein des maisons de l'emploi des 19 communes de la Région Bruxelles-Capitale.

F.5. Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

- *Centre for Balanced Leadership* a été soutenu à concurrence de 5.500 euros pour la mise en place d'un jeu de société interactif à destination des cadres et responsables (hommes et femmes au niveau décisionnel) afin de déconstruire les stéréotypes et sensibiliser au sexisme sur le lieu du travail.

F.6. Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

- Grâce à la subvention de 8.000 euros, JUMP a mené une action de sensibilisation au changement des rôles traditionnels de genre et à une plus grande implication des hommes dans la sphère familiale.

Objectif G. Participation et prise de décisions

G.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.

- Le subside de 8.000 euros a permis à l'association *Action in the Mediterranean* d'organiser quatre rencontres d'une journée à Alger, Tunis et Rabat à Bruxelles pour aider les femmes algériennes, tunisiennes et marocaines de se former au leadership politique.

- JUMP a reçu un subside de 2.000 euros pour organiser le Wo_Men@Work qui récompense le/la manager qui favorise la mixité dans son Conseil d'administration et son Comité de direction.

G.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.

- JUMP a reçu en 2012 un subside de 3.500 euros et 2.500 euros en 2013 pour l'organisation de l'évènement « Jump Forum », qui permet de développer les talents des femmes et d'accroître la mixité du management des entreprises pour garantir plus de croissance économique, d'égalité et de solidarité.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

I.1. Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

- Le Centre d'action laïque de la Province de Liège a reçu une subvention de 2.500 euros pour l'organisation de l'événement « Les droits des femmes au cœur des droits humains », qui avait comme objectifs de sensibiliser le « grand public » à la

problématique des femmes et des droits humains et de montrer qu'elles sont interconnectées.

- Grâce à la subvention de 5.000 euros, l'asbl Vie féminine a pu organiser le projet « La Caravelle des droits des femmes », qui donne une visibilité aux droits des femmes, informe les femmes sur leurs droits, renforce les femmes dans la prise de parole et augmente la visibilité des ressources de proximité.

- L'Université des Femmes a reçu 3.500 euros pour l'organisation du Colloque-anniversaire « 30 ans de féminisme et en route vers l'avenir », dans le but d'induire un renouvellement des réflexions sur le féminisme et le considérer comme projet social égalitaire et émancipatoire pour les femmes.

I.2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.

- L'asbl Touche pas à ma pote a reçu une subvention de 5.450 euros pour la réalisation de sa campagne de communication sur les faits d'harcèlement de rue et contre le sexisme au quotidien.

- Cap Sciences Humaines a reçu 4.800 euros pour la réalisation d'une étude exploratoire sur la perception qu'ont les femmes des comportements sexistes dans l'espace public.

- Le Centre Femmes-Hommes Verviers a reçu une subvention de 1.000 euros pour l'organisation d'un colloque sur les crimes d'honneur.

4. Conclusion

Au cours des presque deux années qui se sont écoulées depuis la mise en place de l'actuel Gouvernement, la Ministre s'est particulièrement engagée à poursuivre la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cet engagement s'est notamment concrétisé par l'élargissement du champ d'action du PAN à l'ensemble des violences à l'égard des femmes, mais aussi par la lutte contre les mariages forcés ou les violences liées à l'honneur.

En tant que Ministre de l'Intérieur, la Ministre a également veillé à soutenir la carrière et la progression hiérarchique des femmes au sein de la police via un plan d'action qui met notamment l'accent sur la conciliation vie professionnelle - vie privée, sur la participation des femmes dans les procédures de promotion et sur la nécessité de faire évoluer les mentalités vers plus d'égalité entre les sexes. La Ministre a également soutenu les mesures relatives à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi (lutte contre l'écart salarial), ainsi que les mesures relatives au renforcement de la participation des femmes à la prise de décision dans le secteur public et dans le secteur privé, via l'adoption de quotas.
La Ministre s'est aussi impliquée dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* via son soutien à l'adoption et à la mise en œuvre d'un plan fédéral impliquant tous les membres du Gouvernement, et en rappelant la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans les politiques menées par le Gouvernement.

Sur le plan international, la Ministre s'est tout particulièrement concentrée sur la promotion et protection des droits fondamentaux des femmes. Tout au long de la législature, elle a en effet porté un message fort au niveau national, européen et international afin de placer les droits des femmes et l'égalité des femmes et des hommes au centre des débats.
Conformément au *gender mainstreaming* et à côté d'un objectif spécifique d'égalité des femmes et des hommes, elle soutiendra fortement l'intégration de la dimension de genre dans l'agenda post-2015 des Nations-Unies qui vise notamment le suivi des objectifs du Millénaire pour le développement.

Plus globalement, la Ministre restera mobilisée jusqu'à la fin de la législature pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes tant dans le cadre de ses compétences que dans l'optique transversale du *gender mainstreaming*.

IV. Rapport du Ministre chargé de la Coopération au Développement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

1. Introduction et contexte

La loi

La Belgique a adopté le 19 mars 2013 une nouvelle loi relative à la Coopération au Développement. Cette loi prévoit à l'article 11 l'intégration transversale de la dimension de genre dans toutes les interventions de la Coopération belge au Développement.

La nouvelle loi confirme le cadre des grandes conférences thématiques historiques des Nations Unies, dont la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, qui a donné lieu à la Plateforme d'Action de Pékin. Elle intègre aussi les concepts plus récents, notamment ceux de la Déclaration de Paris de 2005 sur l'efficacité de l'aide. La Déclaration de Paris introduit les principes de l'appropriation, l'alignement, l'harmonisation, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité mutuelle. Ces principes ont été développés dans le Programme d'Action d'Accra sur l'efficacité de l'aide (2008) et dans le Partenariat de Busan (2011), qui intègre aussi le rôle de la société civile. La Coopération belge au Développement vise pour cette raison entre autre le renforcement des capacités des partenaires et elle contribue à l'objectif général de développement et de consolidation de la démocratie et de l'état de droit, en ce compris la bonne gouvernance, ainsi qu'à l'objectif du respect de la dignité humaine, des droits humains dans toutes leurs dimensions et des libertés fondamentales, portant une attention particulière à la lutte contre toute forme de discrimination.

La Coopération belge au Développement a comme objectif général le développement humain durable. Elle entreprend, pour atteindre cet objectif, des actions qui contribuent à une croissance économique durable et inclusive pour une amélioration des conditions de vie de la population dans les pays en développement et à leur développement socio-économique et socio-culturel, afin d'éradiquer la pauvreté, l'exclusion et les inégalités.

En vue de l'efficacité de l'aide, et de la prévisibilité des ressources, la coopération belge au développement se concentre sur un nombre limité de pays, de thèmes et de secteurs.

La loi prévoit l'intégration prioritaire des thématiques suivantes :
1° les droits humains, en ce compris les droits des enfants ;
2° le travail décent et durable ;
3° la consolidation de la société.

La Coopération belge au Développement intègre de façon transversale dans toutes ses interventions :
1° la dimension du genre, qui vise l'empowerment des femmes et l'égalité des femmes et des hommes dans la société;
2° la protection de l'environnement et des ressources naturelles, y compris la lutte contre les changements climatiques, la sécheresse et la déforestation mondiale.

Approche transversale

La Coopération belge au Développement poursuit une approche transversale du genre, dans toutes les interventions, plutôt que de limiter le genre aux actions spécifiques. La Coopération belge au Développement évalue l'intégration du genre au moyen du gender marker du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE).

Afin de pouvoir déterminer les progrès réalisés en matière de prise en compte de la dimension du genre, la Direction Générale Coopération au Développement et Aide Humanitaire utilise le système de notification du CAD de l'OCDE qui comprend d'une part, un code sectoriel relatif à l'appui aux organisations et institutions féminines et d'autre part, un marqueur intitulé : « gender policy marker ». Le « gender policy marker » comprend un système de notation à 3 valeurs :

- Valeur 2 : Il s'agit d'une intervention dont l'objectif principal est l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Valeur 1 : Il s'agit d'une intervention qui contribue à l'égalité hommes/femmes (objectif significatif) mais dont l'objectif principal n'est pas l'égalité hommes/femmes.
- Valeur 0 : Il s'agit d'une activité non orientée vers l'objectif d'égalité hommes/femmes.

L'absence de valeur indique que l'activité n'a pas été examinée par rapport au marqueur. Ce marqueur ne s'applique pas à certaines modalités de l'aide, telles que les prêts d'Etat à Etat, les actions relatives à la dette.

Comme les autres pays membres du CAD de l'OCDE, en particulier les pays nordiques, la Belgique privilégie le mainstreaming du genre plutôt que des interventions spécifiques, ce qui se traduit en termes budgétaires par une très large proportion d'interventions notifiées selon la valeur 1 (objectif significatif). D'année en année, on observe une augmentation des interventions ciblant et/ou contribuant l'égalité hommes/femmes.

Dans l'optique d'une intégration transversale de la dimension du genre telle que prévue dans la nouvelle loi relative à la coopération au Développement, toutes les nouvelles interventions devront cibler au minimum la valeur 1 : l'intervention contribue à plus d'égalité entre les hommes et les femmes. La valeur 0 et l'indication NYF lorsque l'intervention n'a pas été analysée du point de vue genre, ne pourront être qu'exception.

En 2012, 68,97% des budgets éligibles pour une approche genre ont bénéficié du marqueur 1 ou 2.

Gender marker	2010	2011	2012
1	59,86%	55,25%	61,49%
2	5,42%	6,01%	7,48%
1+2	65,28%	61,26%	68,97%

Suivi dans l'implémentation

La faiblesse des policy markers du CAD (dont le gender marker), est qu'ils mesurent les intentions, et négligent l'implémentation. La CTB, Agence Belge de Développement, a introduit en 2012 un instrument qui permet de faire un suivi du genre dans la phase d'implémentation.

L'instrument est composé d'une série d'indicateurs.
Il permet à la fois de donner une estimation (ex-ante) des dépenses planifiées en fonction de leur impact/effet estimé sur les groupes-cibles femmes et hommes et en même temps il

permet un suivi (et nunc) lors de la mise en œuvre et une évaluation (ex-post) lors de l'évaluation finale des engagements pris. Un scan du budget est présenté selon un code couleur qui permet d'estimer le taux de sensibilisation au genre des dépenses prévues. Le présent instrument est autant un outil de réflexion, qu'un outil de suivi et d'évaluation. Il a été testé dans les récents programmes de coopération au Maroc, mais il n'a pas encore été approuvé formellement par la CTB.

Les actions « vertes » ou actions 'genre sensibles' tiennent compte (si possible sur base des analyses) de la diversité existante et les différences entre les femmes et les hommes, principalement présentes au niveau des besoins pratiques (allègement des tâches, distance à parcourir, qualité de l'eau, accès au crédit,…). Les activités liées au suivi/évaluation sont considérées comme étant genre sensible (différentiation des données, chiffres, statistiques, suivi des indicateurs genre spécifiques, …). Toute action liée au processus de recrutement est également codée vert : les avis de recrutement s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes et le processus de sélection se fait sans préjudices, tout en respectant la réglementation et la législation en matière d'emploi. Il s'agit des actions genre sensibles pour autant qu'on ne veuille pas changer les rapports existants entre femmes et hommes.

Les actions « rouges » par contre visent des actions spécifiques qui s'adressent aux femmes ou aux hommes et qui concernent la réduction d'un écart, l'éradication d'une discrimination, le rattrapage d'une inégalité non souhaitée (par des quota, une composition paritaire des comité de pilotages ou un renforcement des femmes leaders,…), la correction d'une situation inégale (promotions, égalité salariale, conditions de travail,…). Dans ces cas on parle des activités 'rouges' qui visent un changement dans les rapports femmes-hommes (rapport au niveau politique, économique, social, culturel,…). Ces activités sont ainsi destinées à être « transformatives ». Les actions positives peuvent également viser des discriminations positives, tant que les but est claire et que les résultats seront mesurables dans un délai bien défini. Ces activités visent le plus souvent les besoins stratégiques des femmes, notamment l'autopromotion/l'autonomisation, mais peuvent également s'adresser aux hommes (positive masculinity).

Les actions « jaunes », dites des actions qui renforcent le « système chargé du genre », à travers p.ex. le renforcement des capacités des points focaux genre au ministère de tutelle, ou les institutions du partenaire. Ces activités souhaitent un effet en ce qui concerne l'appropriation d'une approche genre au niveau sectoriel, par les acteurs concernés au niveau national et déconcentré/décentralisé.

Les actions « bleues » sont toutes les dépenses estimées 'genre neutres', dont on n'attend aucun effet/impact différent pour les femmes que pour les hommes. Sous cette catégorie nous comptons le budget de fonctionnement et d'investissement, par exemple, les frais administratifs, les frais d'entretien des locaux, des véhicules des programmes etc. (sauf si la destination favorise explicitement un des groupes vulnérables).

Cette répartition du budget est traduite en pourcentages et sera suivie lors de chaque rapport annuel et par la suite également par le rapport d'évaluation à mi-parcours et d'évaluation finale. Chaque modification des intentions, est à argumenter et justifier. La Structure Mixte de Concertation Locale (SMCL) sera l'acteur principal pour l'approbation des modifications.
Cet exercice est à intégrer au niveau du dossier technique et financier (DTF) et à revoir lors de l'étude baseline au démarrage du programme. L'exercice sert également à clarifier les indicateurs à reprendre dans le cadre logique.

L'évaluation

Une évaluation de la contribution belge à l'intégration du genre dans le développement est en cours. L'évaluation est de type thématique et stratégique et porte sur la mise en œuvre par la coopération belge de la politique Genre et Développement (GED) et de la stratégie « *gender mainstreaming*» telle que définie dans la Note stratégique « Egalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes » (2002), dans celle sur « La santé et droits sexuels et reproductifs » (2007) et dans la 'loi *gender mainstreaming'* de 2007. Tous les canaux de la coopération belge seront pris en compte dans l'analyse.

L'évaluation appréciera entre autres la pertinence et l'efficacité de l'approche intégrée genre (*gender mainstreaming*) pour atteindre plus efficacement les objectifs de renforcement de l'égalité femmes/hommes et de leur empowerment. L'évaluation comparera donc cette approche avec celle qui vise à financer des projets et programmes spécifiques visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes et leur empowerment.

Sur base de ses conclusions, l'évaluation fournira aux décideurs politiques (Parlement, Ministres,..) des recommandations motivées en vue d'améliorer la prise en compte du genre dans les politiques et stratégies de développement. Elle fournira à la DGD/attachés des recommandations détaillées en vue de l'élaboration d'une stratégie GED actualisée qui tienne notamment compte des nouveaux paradigmes de la coopération internationale et des nouveaux engagements européens et le Plan d'Action Genre, qui comprend une grande partie sur le *gender budgeting*. Elle fera des recommandations en vue d'améliorer et/ou de mieux utiliser les outils, les instruments et les mécanismes requis et/ou contraignants pour assurer de manière efficace et cohérente la prise en compte du genre dans les Programmes de coopération avec les pays partenaires et dans les actions de développement.

L'évaluation porte sur les interventions éligibles au titre de l'Aide publique au développement (APD), financées par l'Etat fédéral belge (à l'exception des prêts d'Etat à Etat) dans ses pays partenaires entre 2002 et 2011. Tous les secteurs CAD et les canaux de la coopération belge fédérale seront pris en compte dans l'analyse (y compris les Programmes Indicatifs de Coopération (PICs). Une sélection d'interventions représentatives du thème transversal GED, des différentes formes de coopération (y compris les programmes non-gouvernementaux et BIO) et des différents acteurs dans différents pays servira d'étude de cas. L'ensemble du cycle projet de ces interventions est à prendre en considération (y compris le dialogue politique et les Programmes indicatifs de coopération).

50 interventions feront l'objet d'une étude documentaire approfondie dont 35 interventions seront sélectionnées -comme études de cas- dans 5 pays partenaires et feront l'objet de visite de terrain. Les principaux critères retenus pour la sélection des 5 pays sont les suivants :

- variation du niveau de développement (GDP, HDI) ;
- variation du niveau de l'égalité des sexes et d'émancipation (GII, SIGI, GEM) ;
- présence de divers canaux de coopération ;
- présence de secteurs divers ;
- présence d´appui budgétaire sectoriel ;
- présence suffisante d´interventions G-2 et G-1 (nombre et budget) ;
- diversité géographique: un pays d'Amérique Latine, un pays du Maghreb, un pays d'Asie (Vietnam) et deux pays d'Afrique subsaharienne ;
- intérêt politique (timing pour les recommandations) ;
- possibilité d'accès aux interventions (niveau sécuritaire).

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Objectif A. Femmes et pauvreté

La lutte contre la pauvreté est un objectif primordial de la coopération belge au développement. Les programmes de la coopération au développement intègrent la dimension de genre de façon transversale.
Ces investissements concernent, par exemple, dans la coopération bilatérale, un nouvel accord de Coopération déléguée conclu avec ONU Femmes au Burundi (2011-2014) visant à appuyer son programme national intitulé : « Soutenir le Burundi à traduire dans les faits les engagements qu'il a pris en matière d'égalité de genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation ». En 2011, 2 millions EUR ont été versés pour ce programme.

Au Mali la Belgique finance le programme ONU Femmes « Genre et développement local dans le contexte de la sécurité alimentaire dans les REGIONS DE KAYES ET KOULIKORO », programme de 5 ans (2012-2016) pour un montant de 400.000 EUR dont 100.000 EUR ont été versés en 2012.

Dans le cadre de la Coopération multilatérale, ONU Femmes est le premier partenaire en matière de genre. La Belgique a octroyé en 2011 une contribution de 1,4 millions EUR aux ressources générales d'ONU Femmes. Sous réserve de disponibilité du budget, la contribution totale aux ressources générales (« core ») d'ONU Femmes pour la période 2013 - 2015 s'élèvera quant à elle à 10.150.000 EUR. En 2013 un montant de 2.150.000 EUR a été versé, en 2014 et en 2015 un montant de chaque fois 4.000.000 EUR sera versé.

La Coopération au développement contribue également aux ressources générales d'autres organisations internationales partenaires jouant un rôle normatif et catalyseur dans le domaine de l'égalité des sexes et dans celui de la violence envers les femmes et les filles, telles que le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la Population) (santé et droits sexuels et reproductifs, lutte contre la violence liée au genre) – 5,5 millions EUR en 2011, 5,7 millions EUR en 2012. Sous réserve de disponibilité du budget, la contribution totale 2013 - 2015 s'élèvera à 19.700.000 EUR dont le paiement sera réalisé en 3 tranches : 5.700.000 EUR en 2013, 7 millions EUR en 2014 et 7 millions EUR en 2015.

La contribution à l'UNICEF (Le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance) (protection des enfants –filles et adolescentes- contre la violence, l'exploitation et les abus) s'élevait à 18,7 millions EUR en 2011, 18,8 millions EUR en 2012 ; Sous réserve de disponibilité du budget, la contribution totale 2013 - 2015 s'élèvera à 44.340.000 EUR dont le paiement sera réalisé en 3 tranches : 10.340.000 EUR en 2013, 17 millions EUR en 2014 et 17 millions EUR en 2015.

La Belgique encourage aussi ses partenaires de la Coopération Indirecte à soumettre des projets et programmes sensibles au genre, classés également selon la grille des gender markers du CAD.
Ainsi, en RDC (République Démocratique du Congo) dans la Région des Grands Lacs la Belgique finance depuis 2008 le projet Inuka de l'ONG Enfance Tiers Monde. Il est renforcé par la Maison SHALOM du Burundi, et a pour objectif d'aider les populations affectées par les conflits à « se relever et progresser », dans une dynamique pacifique, renforcer les communautés en vue de leur reconstruction, encourager ainsi le retour des habitants dans leur milieu d'origine. Il est particulièrement attentif à la prise de conscience individuelle et collective par rapport au genre. Le changement d'attitude, de comportement et des pratiques doit être l'apanage de tout Congolais. La phase actuellement en cours a spécifiquement comme cible les jeunes filles vulnérables, abandonnées, abusées sexuellement et rejetées

par les familles, déplacées ou orphelines. L'objectif spécifique du projet en cours est « La réinsertion familiale et la réintégration communautaire de jeunes filles vulnérables et leurs fratries dans l'Est de la RDC ». En 2012, l'apport de la coopération belge s'élevait à 311.361 EUR, sur l'ensemble des phases du projet l'appui s'élève à 1.086.891,61 EUR.

Dans les territoires palestiniens occupés, la Belgique finance (139.280 EUR 2011-2012) le projet « Women empowerment through income generating activities in Nablus and the surrounding villages » de l'ONG palestinienne 'YALU Center for Development Studies' à Naplouse. Ce projet soutient l'émancipation des femmes marginalisées du gouvernorat de Naplouse qui ont le potentiel requis pour démarrer leur propres activités génératrices de revenus en vue de protéger leurs droits et d'améliorer leur situation financière et leur situation économique.

Objectif B. Femmes et enseignement

La nouvelle note stratégique pour le secteur de l'éducation (approuvée le 17/5/2013) souligne l'impact positif de la scolarisation des filles sur le développement économique, humain et social. Les rapports 2012 de suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement indiquent des progrès importants en matière d'accès à l'éducation et en matière d'égalité de genre dans ce secteur. Les progrès sont le résultat des efforts conjugués des bailleurs et des pays partenaires. Les bons résultats ne peuvent pas masquer que l'iniquité persiste quant au maintien des jeunes filles à l'école durant tout le cycle de l'enseignement de base, à leur entrée dans les différents niveaux de l'enseignement de professionnalisation, à la longueur de leurs études. Les différences régionales sont encore importantes.

Ainsi, en Afghanistan, la Belgique finance les organisations 'Women for Afghan women' concernant « Children's support center » pour un montant de 319.763 EUR (2011-2013) et 'Afghanistan Europe' sur « l'Alphabétisation de femmes et soutien scolaire dans les zones rurales de la province de Herat » pour un montant de 217.816 EUR. L'objectif de ce projet est de soutenir l'inclusion des femmes dans la société civile et les processus décisionnels au travers de l'apprentissage de la concertation et l'accès des enfants à un enseignement préparant les générations futures à participer à la destinée de leur pays avec pour cible la population rurale et semi-rurale issue des milieux sociaux les plus défavorisés et économiquement les plus démunis de la province de Herat.
Dans le cadre de la coopération au développement, notre partenaire de la société civile, APEFE (L'Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger), accorde une large place au genre dans ces programmes et projets. La Belgique finance par exemple le programme de formation professionnelle du personnel de santé en Haïti particulièrement sur la santé sexuelle et reproductive (250.188,00 en 2011, 472.273,00 en 2012).

Objectif C. Femmes et santé

La Coopération belge au développement se base depuis 2007 sur une note politique relative aux droits et à la santé sexuels et reproductifs. Les principes généraux d'intervention de la Coopération au développement dans ce domaine sont :

1. une approche basée sur les droits ;
2. une approche intégrale et positive de la sexualité et de la reproduction ;
3. des soins de santé pour chacun.

Les domaines stratégiques d'activité sont :

1. promotion de l'intégration des droits sexuels et reproductifs dans les plans politiques nationaux ;
2. promotion de l'égalité de genre et de l'empowerment des femmes et des filles ;
3. attention portée aux jeunes et aux adolescents ;
4. renforcement des systèmes de santé ;
5. développement d'une approche globale de la problématique du SIDA ;
6. soutien de la prise de conscience, l'information et l'éducation.

Deux exemples de la contribution belge dans le cadre de la Santé et des Droits Reproductifs et Sexuels (SDSR) :
Au Bénin, l'attention de la coopération belge pour la SDSR est intégrée dans un programme d'approche sectorielle qui a pour objectif de renforcer le système de santé au niveau opérationnel (district), intermédiaire et central. Au niveau opérationnel, le renforcement de la capacité de coordination contribue à une approche plus cohérente et globale de la SDSR, et à l'harmonisation des activités des différents programmes nationaux – tels que le programme de santé maternelle et infantile et de planning familial, celui de lutte contre les mutilations génitales, de sécurité transfusionnelle, ainsi que le programme VIH. Une attention particulière est aussi réservée aux soins centrés sur le patient et à l'approche multisectorielle.

Un projet de recherche a été confié en 2012 à l'Institut de médecine tropicale d'Anvers avec pour objectif de fournir une étude qualitative sur la contribution de la coopération belge au développement à l'amélioration de la santé sexuelle et reproductive dans les programmes de santé qu'elle soutient dans ses pays partenaires. Le rapport est attendu en fin d'année 2013.

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

La Coopération belge au Développement a contribué au nouveau Plan d'Action National Femmes, Paix et Sécurité, qui a été adopté par le Gouvernement en juillet 2013.
Un des axes prioritaires du Plan d'action national belge pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité « Femmes, paix et sécurité » est la lutte contre la violence liée au genre dans les zones en conflit ou post-conflit ». Dans le cadre de ce plan d'action, outre la lutte contre la violence sexuelle, la coopération belge met également l'accent sur l'empowerment social, politique et économique des femmes dans le cadre de la reconstruction post-conflit.

Au Pérou, c'est la lutte contre la violence familiale et sexuelle et l'impunité qui a fait l'objet de soutien, via la coopération bilatérale (Lutte contre la violence familiale et sexuelle à Ayacucho) mais également via des projets d'ONG locales (Appui à la stratégie de la société civile pour la mise en œuvre du plan d'action national péruvien de lutte contre la violence envers les femmes 2009-2015 ; projet visant à construire un système de justice qui réponde aux besoins des femmes victimes de violence).
Au Maroc, l'appui aux organisations de la société civile locale est octroyé en priorité aux organisations qui soutiennent les droits des femmes. Parmi les activités financées, 2 projets d'ONG marocaines s'adressent aux victimes de violences.

L'ONG belge 'Oxfam Solidarité', dont le programme triennal est cofinancé par la Coopération, appuie l'action de ses partenaires locaux dans le domaine du renforcement des services publics (police, tribunaux, services d'accueil) pour la protection des femmes et des filles victimes de violence et la lutte contre l'impunité dans quatre pays : au Mozambique, au Guatemala, au Nicaragua et au Salvador. Par ailleurs, cette ONG mène des activités de sensibilisation et de plaidoyer en Belgique sur cette problématique.

Objectif E. Femmes et conflits armés

La Belgique collabore au projet d'appui au renforcement de la justice à l'Est de la RDC de l'UE. Ce projet vise à améliorer, en cohérence avec le plan d'actions pour la réforme de la justice et le plan STAREC (stabilisation et reconstruction de l'Est du Congo), la gouvernance judiciaire dans ces zones d'intervention en prenant en compte l'équité entre les hommes et les femmes et le respect des droits humains. Ce programme comprend un résultat spécifique intitulé « Les droits des femmes sont mieux sécurisés et le traitement judiciaire des violences sexuelles est plus efficace ».

L'action du Dr. Mukwege, directeur de l'hôpital Panzi- à Bukavu (RDC orientale) a été soutenue par la Belgique et la communauté internationale à la fois à travers le dialogue politique et l'aide financière pour son travail exemplaire en faveur des femmes, victimes de violences sexuelles dans la région du Kivu.

La Belgique continue d'accorder une priorité sur le plan politique et opérationnel à la lutte contre toutes les formes de violences pendant et après les conflits armés, avec une attention spécifique pour les violences sexuelles (cf. Objectif D).

En RDC, la Coopération belge a joué un rôle pionnier et mobilisateur dans la lutte contre les violences sexuelles en soutenant dès 2004 un programme conjoint de trois agences des Nations unies (FNUAP, UNICEF, HCDR). L'appui belge concerne spécialement la lutte contre les violences sexuelles. Ce programme est coordonné et harmonisé via le programme de Stabilisation et de Reconstruction de l'Est du Congo (STAREC), le programme est encore en cours.
Ce programme terminé, la Belgique a prévu un montant de 2 millions EUR par le canal de la coopération déléguée, pour financer le Programme de Renforcement de la Justice (lutte contre l'impunité) à l'Est de la RDC développé par l'Union européenne (UE) et qui a pour objectif spécifique 170.000 EUR pour l'installation d'une unité de production d'oxygène à installer à l'hôpital de Panzi.) Son action d'ordre médical et de droits humains vise à restaurer la dignité de ces femmes victimes de violences sexuelles en RDC.

Par ailleurs, la coopération belge soutient des projets dans le domaine de la lutte contre l'impunité, en RDC mais également dans d'autres pays de la région, via la coopération déléguée et par le soutien à des ONG belges et locales.

De façon générale, dans la coopération bilatérale, la Belgique veille à intégrer la question du genre et les aspects touchant aux Résolutions 1325, 1820, 1888 et 1889 du Conseil de Sécurité des Nations Unies dans la préparation, le suivi et l'évaluation des Programmes Indicatifs de Coopération. Ainsi, la question de la violence familiale a été abordée dans le cadre du PIC Mozambique en 2012. Dans le cadre des PICs, la Belgique demande systématiquement d'avoir un échange avec les organisations féminines de la société civile en appui aux efforts des pays partenaires visant à renforcer le pouvoir et les capacités des femmes (« empowerment »), le maintien de la paix et du développement, ainsi que leur rôle indispensable dans la prévention des conflits armés.

Objectif F. Femmes et économie

Voir l'approche plus haut : lutte contre la pauvreté (Objectif A) et enseignement (Objectif B). La Belgique soutient plusieurs programmes qui prévoient l'alphabétisation fonctionnelle des femmes rurales et leur initiation aux principes de gestion budgétaire. Voir l'exemple cité plus haut : dans les Territoires Palestiniens la Belgique finance l'ONG palestinienne de microcrédit 'YALU Center for Development Studies' (Naplouse), qui soutient l'empowerment économique. On peut citer également le projet « FCD-Solidarité » (2011-2013) en Palestine

visant notamment la mise en œuvre des activités de développement génératrices de changement social, en particulier en matière d'inégalité sociale entre femmes et hommes.

En Algérie, la Coopération belge a organisé en 2012 plusieurs colloques sur l'entreprenariat féminin. Cet échange avec les différents acteurs, formera la base pour l'empowerment économique des femmes dans les années à venir. La Belgique a aussi financé la création d'un centre de documentation sur le genre.

Objectif G. Participation et prise de décisions

Plus spécialement dans le cadre de son Plan d'Action National Femmes, Paix et Sécurité, la Belgique plaide pour la participation des femmes à la reconstruction et au processus de paix. Elle soutient les programmes dans les pays partenaires en situation de fragilité par la coopération bilatérale, par la coopération non gouvernementale et par l'intermédiaire des organisations internationales.

En réponse aux défis posés par le Printemps Arabe, la DGD a soutenu, à hauteur d'un montant de 8.700.000 EUR, le Projet PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) « Responding to a changing Region: seizing the opportunity for transformational change in the Arab States ». Il s'agit d'un projet global et intégré de réponse dans une Région en mouvement, et s'articulant autour de cinq composantes: soutien à l'Assemblée constituante en Tunisie (2.800.000 EUR), soutien au secteur de la sécurité en Tunisie (1.400.000 EUR), soutien aux élections en Egypte (750.000 EUR) (« Women's political empowerment - Egyptian women and the democratic transition » concernant la participation des femmes au processus des élections), soutien à court terme à la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (850.000 EUR) et enfin soutien aux institutions politiques inclusives et participatives au sein des Etats arabes (2.900.000 EUR).

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

Dans la coopération bilatérale**,** la Belgique est attentive au renforcement des institutions nationales des pays partenaires. Les partenaires multilatéraux de la Belgique travaillent dans le même esprit. Conformément aux principes de la Déclaration de Paris, du Programme d'Action d'Accra et du Partenariat de Busan, la Belgique reconnait que ce sont ses partenaires qui portent la responsabilité de leurs politiques et stratégies de développement (« ownership ») et dans la mise en place des systèmes, instruments et procédures de gestion de leurs finances, dont celles provenant de l'aide au développement. La coopération belge s'aligne sur les politiques de développement de ses pays partenaires ainsi que sur leurs systèmes, pour autant qu'ils améliorent suffisamment le fonctionnement de ces systèmes. La Belgique confie au maximum l'exécution des projets et programmes aux partenaires. La coopération belge harmonise et coordonne ses interventions avec les autres donateurs, et s'inscrit dans la division du travail entre donateurs, en particulier au niveau de l'UE. En cas de besoin, la Belgique contribue au renforcement des capacités de ses partenaires, à leur demande et en coordination avec les autres donateurs.

La CTB a par exemple réalisé en Algérie un « Appui institutionnel au ministère délégué chargé de la famille et de la condition féminine » (CONDIFEM). La CTB a encadré des activités en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité de genre parmi lesquelles, l'organisation de trois colloques internationaux sur l'entreprenariat féminin, la création d'un centre de documentation et de sensibilisation, le renforcement du réseau de points focaux genre dans l'administration algérienne.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

Dans le cadre des Programmes Indicatifs de Coopération entre le gouvernement belge et le gouvernement des pays partenaires, un dialogue politique se tient systématiquement sur entre autres les droits humains et la position de la femme. Ce dialogue se réfère aux conventions internationales auxquelles les pays contractants ont souscrit. La Belgique évalue la qualité du dialogue politique et les progrès réalisés. La participation de la société civile locale est sollicitée. L'objectif premier d'un PIC est d'aider les pays partenaires à atteindre les résultats qu'ils se sont fixés dans leur stratégie nationale de lutte contre la pauvreté (ou stratégie de développement) et dans leurs plans/politiques sectoriels.

Objectif J. Femmes et média

Les médias ne sont pas un secteur de la coopération belge. Toutefois, certains projets soutenus par la coopération belge sont pourvus d'un volet 'média', dans la mesure ou la sensibilisation est garantie par les émissions de radios communautaires ou progressivement, par des applications pour téléphones mobiles.

Objectif K. Femmes et environnement

La Coopération belge au développement a fait du changement climatique et de la protection de l'environnement un thème transversal de ses politiques, au même titre que le genre. Cet engagement sera traduit dans les activités opérationnelles via une note stratégique ou note officielle.

Dans la coopération bilatérale, la Belgique soutient progressivement l'agriculture durable.

Ainsi au Maroc, la Belgique soutient par la coopération bilatérale (par le biais de la CTB) l'agriculture durable au « Plan Maroc Vert ». Le Plan Maroc Vert est axé sur la mise à niveau de l'agriculture solidaire des zones marginales et fragiles (situées en montagne, oasis et en bour *(zone de culture sèche)* favorable). Ainsi, dans les communes d'Iknioun et d'Aït El Fersi, la Belgique soutient la sauvegarde et la gestion durable des ressources naturelles, dans une logique de valorisation des produits du terroir. Le Gender Budget Scan (voir plus haut) est un instrument utile pour suivre la prise en compte de la dimension du genre.

Egalement au Maroc, la CTB soutient la gestion durable des ressources en collaboration avec les populations locales à travers une meilleure valorisation des potentialités agricoles. Une attention particulière est portée au rôle des femmes, entre autres dans la filière des amandiers, par la reconversion de superficies importantes consacrées à la culture de céréales, en plantations d'amandiers. Dans ce cadre l'émancipation des femmes est soutenue dans des associations et coopératives agricoles. La promotion de cesnouvelles chaînes de valeur intègre les besoins pratiques et stratégiques des femmes.

Objectif L. Petites filles

La plupart des interventions visant la situation des femmes, visent aussi les filles. Nous pouvons plus spécifiquement référer à la contribution à l'UNICEF.

L'UNICEF est le principal partenaire de la Coopération belge au Développement en matière de protection et droits de l'enfant.
L'accord pluriannuel signé en 2013 prévoit une contribution au core de 10,340 millions EUR en 2013, 17 millions EUR en 2014 et 17 millions EUR en 2015.

Des appuis ponctuels sont octroyés dans le cadre de l'aide humanitaire. La Belgique soutient depuis plusieurs années le « Monitoring and Reporting Mecanism on grave violations against children in armed conflicts (MRM) » (initiative, lancée en 2005 par le Secrétaire général des Nations Unies en suivi de la Résolution 1612).
Contribution de 2,240 millions EUR en 2011 et 2,028 millions EUR en 2013.
Le programme MRM de l'UNICEF focalise son action dans des pays-cibles tels que l'Afghanistan, la RDC, le Tchad, la Somalie et le Soudan du Sud. L'approche globale allie le travail d'appui auprès des enfants-victimes, la collecte de données et le processus politique au plus haut niveau identifiant les responsabilités.
A noter que la Belgique et l'UNICEF ont organisé une conférence « Protecting children in and out emergencies » à Bruxelles en février 2012 à l'occasion du 10ème anniversaire de l'entrée en vigueur des deux Protocoles Optionnels à la Convention des Droits de l'Enfant, en appelant à la ratification de ces Protocoles importants pour la protection des enfants.

En outre, la Belgique finance aussi des initiatives spécifiques de ses partenaires de la société civile. Ainsi, la Belgique finance (41.920 EUR en 2012, 91.390 EUR en 2011) le projet « MAMA EN ACCIÓN » de l'ONG ACTEC qui concerne la formation pour l'emploi des mères adolescentes de Cartagena en Colombie.
Autre exemple : la Belgique finance (219.239 EUR en 2012) le projet de l'ONG belge 'SOS Kinderdorpen' au Sénégal, qui a pour but d'améliorer la capacité des familles pauvres et des communautés dans le Département de Fatick à protéger les droits des enfants vulnérables. Le projet est structuré de façon à augmenter les connaissances sur les droits des enfants à différents niveaux dans la communauté et à renforcer les capacités des familles et de ces mêmes communautés à subvenir aux besoins de leurs enfants de façon continue, le tout afin d'assurer la durabilité des résultats.

3. Conclusion

Les années 2012 et 2013 ont été riches en réflexions et en initiatives visant une meilleure intégration du Genre dans les politiques et les interventions de la coopération belge au développement. Dans un contexte mondial en mutation, la place de la coopération au développement doit se réinventer et dans ce cadre, l'attention portée à l'égalité des femmes et des hommes est plus que jamais essentielle.

Bien que pertinente, la Loi devait être modernisée, notamment parce que de nouveaux concepts et de nouvelles formes de coopération ont vu le jour depuis 1999, notamment suite à divers engagements internationaux. La modernisation de la Loi de 99 était l'occasion d'inscrire dans un texte législatif ces nouveaux objectifs, principes et méthodes en matière de coopération au développement. C'était aussi l'occasion de réaffirmer les priorités belges en termes d'égalité femmes-hommes et de les inscrire dans une approche plus largement fondée sur les Droits humains.

Dans la loi du 19 Mars 2013 le genre est repris en tant que thème transversal, ce qui fixe un objectif de screening systématique de chaque intervention de la coopération belge au vu de la dimension du genre.

La Coopération belge au Développement suit avec attention les initiatives prises par les Nations Unies dans le cadre des vingt ans de la Plateforme de Pékin en 2015. Cet anniversaire coïncidera avec la définition du nouveau cadre de développement post-2015. La 59ème session de la Commission de la Condition de la Femme (CSW) en 2015 procèdera à un examen des progrès réalisés dans l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. La CSW59 identifiera les défis rencontrés dans la mise en œuvre du Programme d'action, ainsi que les opportunités en faveur de la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre de développement pour l'après-2015. La Belgique contribuera à cet examen mondial.

V. Annexes

Annexe 1 : la loi 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 1er
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 épicène.

CHAPITRE II. — Composition du groupe
Art. 2.
Le groupe est composé comme suit :
1° un membre de la cellule stratégique de chaque ministre, désigné par lui et agent du niveau A ou porteur d'un diplôme donnant accès à ce niveau;
2° un fonctionnaire de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation, désigné selon le cas par le président du comité de direction, le secrétaire général ou le président;
3° un membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui assure la présidence du groupe.
Il est désigné, selon le même mode, un suppléant à chacun des membres précités.

Art. 3.
§ 1er. Les membres du groupe visés à l'article 2, 2°, assument la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre au sein de leur service public fédéral, de leur ministère ou de leur service public fédéral de programmation. A ce titre, ils rapportent directement au président du comité de direction, au secrétaire général ou au président.
§ 2. Les missions exercées dans le cadre de la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre sont reprises dans la description de fonction des membres du groupe et seront évaluées dans le cadre du cycle d'évaluation des coordinateurs.
§ 3. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes organise une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du groupe.

§ 4. Aucune rémunération, allocation, indemnité ou jeton de présence n'est allouée aux membres du groupe.

CHAPITRE III. — Missions du groupe
Art. 4.
§ 1er. Le groupe a pour mission générale :
1° de stimuler, orienter et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'approche intégrée de genre, notamment par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques fédérales;
2° de promouvoir la collaboration et la circulation de l'information et des bonnes pratiques entre tous les services visés à l'article 6 de la loi;
3° d'organiser une concertation et une coordination permanente entre les administrations et les cellules stratégiques.
§ 2. A cet effet, le groupe se voit en particulier confier les missions suivantes :
1° élaborer un projet de plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Ce projet de plan, établi pour la législature, se fonde notamment sur :
- les objectifs stratégiques définis à cette fin et visés à l'article 2, § 1er, de la loi;
- les initiatives ministérielles telles que visées à l'article 2, § 3, de la loi et définies dans les notes de politique générale de début de législature;
- les informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management, les contrats de gestion et chaque instrument de planification stratégique conformément à l'article 3, 1°, de la loi;
- les autres actions et moyens visant l'intégration de la dimension de genre dans les administrations;
- les indicateurs de genre pertinents visés à l'article 3, 1°, alinéa 2, de la loi.
Le projet de plan fédéral est transmis au Ministre de l'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 Groupe Interdépartemental de Coordination – liste des membres

Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) - membres au 1er janvier 2013

Cellules stratégiques

Institution/Instelling	***Nom/Naam***	***Adresse/Adres***	***Taal/ Langue***	***Statut/ Statuut***
Cellule stratégique de monsieur Elio Di Rupo, Premier Ministre Beleidscel van de heer Elio Di Rupo, Eerste Minister	Mevrouw Catharina Geernaert	Wetstraat 16 1000 Brussel	NL	E
	Monsieur Jeremie Tojerow	Rue de la Loi 16 1000 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de monsieur Pieter De Crem, Vice-Premier Ministre et Ministre de la Défense Beleidscel van de heer Pieter De Crem, Vice-Eerste Minister en Minister van Landsverdediging	Mevrouw An Christiaens	Lambermontstraat 8 1000 Brussel	NL	E
	De heer Tim Van Belleghem	Lambermontstraat 8 1000 Brussel	NL	S
Cellule stratégique de monsieur Didier Reynders, Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et des Affaires européennes Beleidscel van de heer Didier Reynders, Vice-Eerste Minister en Minister van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Europese Zaken	Madame Maryse Canavesi	Rue des Petits Carmes 15 1000 Bruxelles	FR	E
	Monsieur David Leisterh	Rue des Petits Carmes 15 1000 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de monsieur Johan Vande Lanotte, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord Beleidscel van de heer Johan Vande Lanotte, Vice-Eerste Minister en Minister van Economie, Consumenten en Noordzee	De heer Ben Segers	Kunstlaan 7 1210 Brussel	NL	E
				S
Cellule stratégique de Monsieur Alexander De Croo, Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions Beleidscel van De heer Alexander De Croo, Vice-Eerste Minister en Minister van Pensioenen	De heer Stephan Neetens	Finance Tower Kruidtuinlaan 50 bus 61 1000 Brussel	NL	E
	Mevrouw Karolien Gielen	Finance Tower Kruidtuinlaan 50 bus 61 1000 Brussel	NL	S

Cellule stratégique de madame Joëlle Milquet, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances Beleidscel van mevrouw Joëlle Milquet, Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen	Mevrouw Niki Dheedene	Wetstraat 2 1000 Brussel	NL	E
Cellule stratégique de madame Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales Beleidscel van mevrouw Laurette Onkelinx, Vice-Eerste Minister en Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen	De heer Michael Cerulus	Hertogsstraat 59-61 1000 Brussel	NL	E
	Madame Michèle De Becker	Rue Ducale 59-61 1000 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de madame Sabine Laruelle, Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agricultur Beleidscel van mevrouw Sabine Laruelle, Minister van Middenstand, KMO's, Zelfstandigen en Landbouw	Madame Stéphanie Van Schoors	Avenue de la Toison d'or 87 1060 Bruxelles	FR	E
	Monsieur Didier Hellin	Avenue de la Toison d'or 87 1060 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de madame Annemie Turtelboom, Ministre de la Justice Beleidscel van mevrouw Annemie Turtelboom, Minister van Justitie	Mevrouw Margaux Donckier	Waterloolaan 115 1000 Brussel	NL	E
	Mevrouw Mathilde Steenbergen	Waterloolaan 115 1000 Brussel	NL	S
Cellule stratégique de monsieur Olivier Chastel, Ministre du Budget et de la Simplification administrative Beleidscel van de heer Olivier Chastel, Minister van Begroting en Administratieve Vereenvoudiging	Madame Donatienne Grégoire	Place Quetelet 7 1210 Bruxelles	FR	E
	Madame Amélie Derbaudrenghien	Place Quetelet 7 1210 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi Beleidscel van mevrouw Monica De Coninck, Minister van Werk	De heer Ludo Beck	Ernest Blerotstraat 1 9de verdieping 1070 Brussel	NL	E
				S

Cellule stratégique de monsieur Jean-Pascal Labille, Ministre des Entreprises publiques et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes Beleidscel van de heer Jean-Pascal Labille, Minister van Overheidsbedrijven en Ontwikkelingssamenwerking, belast met Grote Steden	Madame Marie Delvoye	Rue des Petits Carmes 15 1000 Bruxelles	FR	E
				S
Cellule stratégique de monsieur Koen Geens, Ministre des Finances, chargé de la Fonction publique Beleidscel van de heer Koen Geens, Minister van Financiën, belast met Ambtenarenzaken	Mevrouw Daisy Vervenne	Wetstraat 12 1000 Brussel	NL	E
				S
Cellule stratégique de monsieur Melchior Wathelet, Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie, à la Mobilité et aux Réformes institutionnelles, Beleidscel van de heer Melchior Wathelet, Staatssecretaris voor Leefmilieu, Energie, Mobiliteit en Staatshervorming	De heer Terence Burgers	Wetstraat 51 1040 Brussel	NL	E
	Madame Sophie Van de Woestyne	Rue de la Loi 51 1040 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de monsieur Philippe Courard, Secrétaire d'Etat à la Politique scientifique, aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des Risques professionnels Beleidscel van de heer Philippe Courard, Staatssecretaris voor voor Wetenschapsbeleid, Sociale Zaken, Gezinnen en Personen met een handicap, belast met Beroepsrisico's	Madame Pascale Lambin	Rue Ernest Blérot, 1 9ième étage 1070 Bruxelles	FR	E
	Monsieur Bruno Melckmans	Rue Ernest Blérot, 1 9ième étage 1070 Bruxelles	FR	S
	Monsieur Xavier Lepoivre	Rue Ernest Blérot, 1 9ième étage 1070 Bruxelles		
Cellule stratégique de monsieur Servais Verherstraeten, Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, à la Régie	Monsieur Remi Lepape	Rue Royale 180 1000 Bruxelles	FR	E

des bâtiments et au Développement durable Beleidscel van de heer Servais Verherstraeten, Staatssecretaris voor Staatshervorming, Regie der gebouwen en Duurzame Ontwikkeling	De heer Luc Schiepers	Koningsstraat 180 1000 Brussel	NL	S
Cellule stratégique de madame Maggie De Block, Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté Beleidscel van mevrouw Maggie De Block, Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding	De heer Seppe Brantegem	Waterloolaan 115 1000 Brussel	NL	E
				S
Cellule stratégique de monsieur Hendrik Bogaert, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics Beleidscel van de heer Hendrik Bogaert, Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten	Mevrouw Kelly Osaer	Koningsstraat 180 1000 Brussel	NL	E
	Madame Christine Mahieu	Rue Royale 180 1000 Bruxelles	FR	S
Cellule stratégique de monsieur John Crombez, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale Beleidscel van de heer John Crombez, Staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale en de fiscale fraude	De heer Andries Vienne	Kunstlaan 7 1210 Brussel	NL	E
	Mevrouw Marian De Jaeger	Kunstlaan 7 1210 Brussel	NL	S

Administrations

Instelling/ Institution	***Naam/ Nom***	***Adres/ Adresse***	***Taal/ Langue***	***Statuut/ Statut***
FOD Kanselarij van de Eerste Minister SPF Chancellerie du Premier Ministre	Mevrouw Elise Beyst	Wetstraat 16 1000 Brussel	NL	E
	Monsieur Laurent Berghe	Rue de la loi 16 1000 Bruxelles	FR	S
FOD Organisatie en Personeel SPF Personnel et Organisation	Mevrouw Marleen Van Avondt	Wetstraat 51 1040 Brussel	NL	E
	Madame Rachel Pendville	Rue de la Loi 51 1040 Bruxelles	FR	S
SPF Budget et Contrôle de gestion FOD Budget en Beheerscontrole	Monsieur Philippe Smets	Rue Royale 138 boîte 2 1000 Bruxelles	FR	E
	Mevrouw Greta Schoonjans	Koningsstraat 138 bus 2 1000 Brussel	NL	S
FOD Informatie- en Communicatietechnologie (Fedict) SPF Technologie de l'Information et de la Communication (Fedict)	Mevrouw Mila Druwe	Maria-Theresiastraat 1 bus 3 1000 Brussel	NL	E
	Madame Christine De Koninck	Rue Marie-Thérèse 1 boîte 3 1000 Bruxelles	FR	S
FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement	Madame Françoise Donnay	Rue des petits Carmes 15 1000 Bruxelles	FR	E
	Mevrouw Ellen Cheyns	Egmont Karmelietenstraat 15 1000 Brussel	NL	S
FOD Binnenlandse Zaken SPF Intérieur	Madame Sophie Simal De heer Tom Moors	Rue de Louvain 1 1000 Bruxelles Leuvenseweg 1 1000 Brussel	FR NL	E S
FOD Financiën SPF Finances	De heer Guy Vandeput	North Galaxy Koning Albert II laan 33 1030 Brussel	NL	E
	Mevrouw Annie Kempe	North Galaxy Koning Albert II laan 33 1010 Brussel	NL	S
FOD Mobiliteit en Vervoer SPF Mobilité et Transports	Madame Salomé Dandenne	Rue du Progrès 56 1210 Bruxelles	FR	E
	Mevrouw Erika Billen	Vooruitgangstraat 56 1210 Brussel	NL	S
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	Madame Geneviève Meunier	Rue Ernest Blerot 1 local 8012 1070 Bruxelles	FR	E
	De heer Jan Vanermen	Ernest Blerotstraat 1 lokaal 7012 1070 Brussel	NL	S

FOD Sociale Zekerheid SPF Sécurité Sociale	Mevrouw Nelly Scheerlinck	Finance Tower Kruidtuinlaan 50 bus 1 1000 Brussel	NL	E
	Mevrouw Isabelle Tegenbos	Finance Tower Kruidtuinlaan 50 bus 1 1000 Brussel	NL	S
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne Alimentaire et Environnement	De heer Luc Demeulenaere	Eurostation II Victor Hortaplein 40 bus 10 1060 Brussel	NL	E
	Madame Anne-Noëlle Deroubaix	Eurostation II Place Victor Horta, 40 boîte 10 1060 Bruxelles	FR	S
FOD Justitie SPF Justice	Madame Cindy Hannard	Boulevard de Waterloo 115 1000 Bruxelles	FR	E
	Mevrouw Myrthe Batenburg	Waterloolaan 115 1000 Brussel	NL	S
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie	Monsieur Bernard Sole	Atrium Rue du Progrès 50 1210 Bruxelles	FR	E
	Mevrouw Lieselot De Brauwer	Atrium Vooruitgangstraat 50 1210 Brussel	NL	S
Ministerie van Defensie Ministère de la Défense	Majoor Alain Vanhee	Kwartier Koningin Astrid Bruynstraat 1 1120 Brussel	NL	E
	Majoor Fons Goethals	Kwartier Koningin Astrid Bruynstraat 1 1120 Brussel	NL	S
POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie Sociale	Madame Beverly Bernard	WTC II Boulevard du Roi Albert II 30 1000 Bruxelles	FR	E
				S
POD Duurzame Ontwikkeling SPP Développement durable	Madame Sophie Sokolowski	Boulevard du Jardin Botanique 50 1000 Bruxelles	FR	E
	Monsieur Cédric van de Walle	Boulevard du Jardin Botanique 50 1000 Bruxelles	FR	S
POD Wetenschapsbeleid SPP Politique scientifique	Mevrouw Bernadette Vrancken	231 Louizalaan B-1050 Brussel	NL	E
				S

Annexe 4 : le plan fédéral *gender mainstreaming*

Engagement des ministres et secrétaires d'Etat fédéraux à intégrer la dimension de genre dans deux politiques de leur département

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 l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques fédérales (*gender mainstreaming*).

Conscients des efforts nécessaires pour aboutir à cette intégration structurelle au niveau fédéral, et conformément à l'accord de gouvernement, nous nous engageons d'ici la fin de la législature à intégrer la dimension de genre au minimum dans les politiques mentionnées ci-dessous.

Pour chaque politique concernée, cette intégration se déroulera en 3 phases:

1. Analyser la composition sexuée des groupes ciblés par les politiques et identifier des différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes
2. Déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques
3. Etablir des politiques qui tiennent compte des résultats de l'analyse de genre réalisée et évitent ou corrigent les éventuelles inégalités

Nous nous engageons également à veiller à ce que les administrations qui relèvent de nos compétences respectives progressent dans la mise en œuvre les différentes dispositions de la loi qui les concernent, et notamment :

- la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique (plan de management, contrats de gestion,…) ;
- la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la circulaire du 29 avril 2010[76];
- l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ;
- l'intégration de la dimension de genre dans les subsides.

Parallèlement à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*, nous nous engageons en outre à veiller à ce que les administrations qui relèvent de nos compétences respectives développent une réelle stratégie d'égalité entre hommes et femmes dans la fonction publique, dans les désignations et nominations, dans leur organisation quotidienne et dans toute initiative pertinente.

[76] 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.

Membre du gouvernement compétent	**Politiques qui feront l'objet d'une intégration de la dimension de genre**
Monsieur Elio di Rupo Premier Ministre	- La stratégie de communication des autorités fédérales. - La certification des autorités fédérales.
Monsieur Steven Vanackere Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique	- Création d'une task force *gender mainstreaming* pour analyser diverses politiques. - La récupération des pensions alimentaires dûes.
Monsieur Didier Reynders Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et des Affaires européennes	L'ensemble de la politique étrangère belge, via : - la mise sur pied d'une Task Force *gender mainstreaming* disposant d'un mandat substantiel au sein du département. - l'établissement d'indicateurs destinés à suivre et à contrôler la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.
Monsieur Johan Vande Lanotte Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord	- La sensibilisation des familles monoparentales aux différents aspects du coût de l'énergie. - La production et le traitement des données statistiques.
Monsieur Vincent Van Quickenborne Vice-Premier Ministre et Ministre des Pensions	- La réforme des pensions de survie. - L'adaptation au bien-être des pensions.
Madame Joëlle Milquet Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances	- La réactivation et la lutte contre les actes de violence physique. - La formation des policiers.
Madame Laurette Onkelinx Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des Institutions culturelles fédérales	- L'indemnisation et la fixation des primes en cas d'accident du travail. - L'identification et le traitement de la violence intrafamiliale dans les hôpitaux.
Madame Sabine Laruelle Ministre des Classes moyennes, des PME, des Indépendants et de l'Agriculture	- L'amélioration du statut social des travailleurs indépendants. - Les mesures de soutien à l'entreprenariat.
Monsieur Pieter De Crem Ministre de la Défense	- L'optimalisation du statut de l'engagement militaire volontaire, dans le cadre de l'établissement des carrières de type court. Le ministre accordera par ailleurs la priorité à l'exécution du plan *gender mainstreaming* dans les opérations et à la mise en œuvre

	du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité ».
Monsieur Paul Magnette Ministre des Entreprises publiques, de la Politique scientifique et de la Coopération au développement, chargé des Grandes Villes	- La réalisation des recherches soutenues par le SPP Politique scientifique. - L'accès à la formation et plus particulièrement aux bourses octroyées par la Belgique dans le cadre de la coopération au développement.
Madame Annemie Turtelboom Ministre de la Justice	- La politique de poursuite et d'application des peines, sur base d'une analyse des différences qui existent entre hommes et femmes en matière de condamnation. - L'offre de soins et de services aux détenus.
Monsieur Olivier Chastel Ministre du Budget et de la Simplification administrative	L'élaboration du budget général des dépenses, conformément au respect des directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*.
Madame Monica De Coninck Ministre de l'Emploi[77]	- La réforme de l'allocation d'insertion. - Les mesures transitoires dans le cadre de la réforme des prépensions.
Monsieur Melchior Wathelet Secrétaire d'Etat à l'Environnement, à l'Energie et à la Mobilité, adjoint à la Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances, et Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, adjoint au Premier Ministre	- La sensibilisation des jeunes conducteurs (18-30 ans) aux accidents de la route. - L'exposition aux produits et substances chimiques.
Monsieur Philippe Courard Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des Risques professionnels, adjoint à la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique	- La conciliation vie professionnelle/vie familiale. - La reconnaissance des maladies professionnelles.
Monsieur Servais Verherstraeten Secrétaire d'Etat aux Réformes institutionnelles, adjoint au Premier Ministre, et Secrétaire d'Etat à la Régie des bâtiments, adjoint au Ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique	- Le soutien et les conseils offerts aux clients dans l'établissement de leurs besoins et leur traduction effective dans les nouveaux projets « résidentiels » (prisons, centres Fédasil,…). Le secrétaire d'Etat veillera par ailleurs à l'amélioration de la conciliation vie privée-vie professionnelle, via la promotion et la prise en charge du *Dynamic office*.
Madame Maggie De Block	- La lutte contre la pauvreté.

[77] La Ministre de l'Emploi attache une importance particulière au fait qu'à côté d'une intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques mentionnées, il soit également tenu compte de l'égalité des chances et de la diversité (âge, handicap, genre, personnes d'origine étrangère) dans l'ensemble de la politique de l'emploi.

Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté, adjointe à la Ministre de la Justice	- La lutte contre les mariages et cohabitations de complaisance.
Monsieur Hendrik Bogaert Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au Ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique	- La composition des jurys de sélection. - La politique du personnel fédéral.
Monsieur John Crombez Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale, adjoint au Premier Ministre	- La réflexion autour de la clarification de la notion de salaire. - Le renforcement de la lutte contre la fraude en matière de composition de famille et de lieu de résidence ou de domicile.

Annexe 5 : la fiche politique – plan fédéral *gender mainstreaming*

Fiche politique relative au plan fédéral *gender mainstreaming* prévu à l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010

1. Contexte

Le *gender mainstreaming* (rendu obligatoire par la loi du 12 janvier 2007) est une stratégie transversale et préventive qui concerne tous les domaines de compétence et vise à éviter que des politiques publiques créent ou renforcent des inégalités entre hommes et femmes. **Le *gender mainstreaming* vise donc l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques.**

Cette stratégie ne doit pas être confondue avec les actions spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes qui sont limitées à un domaine particulier et qui visent à réduire des inégalités constatées (ex : établissement de quotas pour réduire une sous-représentation).
Cette stratégie concerne **le contenu des politiques publiques**, pas la gestion des ressources humaines[78].

Au mois de janvier 2012, la Ministre de l'Egalité des chances a invité ses collègues du gouvernement à identifier **au moins deux politiques** qu'ils comptaient mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à **intégrer la dimension de genre**, c'est-à-dire à tenir compte des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes.
L'ensemble de ces politiques sont présentées dans un **plan fédéral**[79] soumis au Conseil des ministres.

On identifie la **dimension de genre d'une politique** sur base des différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes et plus particulièrement sur base des conséquences que ces différences ont sur l'accès des femmes et des hommes aux ressources (argent, travail, responsabilités, santé/bien-être, sécurité, savoir, mobilité…) ou sur leur exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques).
Ex : les femmes et les hommes représentent respectivement 35,1% et 64,9% des travailleurs à temps plein et 80,8% et 19,2% des travailleurs à temps partiel (chiffres 2010).
Ces différences ont des conséquences en termes de revenus, de droits sociaux, de pension, et donc sur l'accès des femmes et des hommes à différentes ressources (argent, responsabilités, santé/bien-être, temps libre,…). Une politique relative au travail à temps partiel (ou au travail à temps plein) aura donc un impact différent sur la situation respective des femmes et des hommes.

Une **analyse de genre** est une analyse qui tient compte des situations respectives différentes des femmes et des hommes.

Une politique **intègre la dimension de genre** quand elle a été établie en tenant (au moins partiellement) compte de son impact sur la situation respective des femmes et des hommes.
Ex : en adoptant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations qui restreignait l'accès des travailleurs licenciés à la prépension, le gouvernement a tenu compte de certaines différences qui existaient entre hommes et femmes sur le marché du travail et de l'impact négatif qu'une restriction uniforme de l'accès à la prépension aurait pu avoir sur les femmes, en :

- étalant dans le temps l'égalisation de la durée du passé professionnel des longues carrières, sur base des différences de carrières entre hommes et femmes.
- augmentant l'assimilation des périodes de chômage, d'interruption de carrière, d'inactivité et de temps partiel.
- affinant le calcul des assimilations (calcul en jours plutôt qu'en années pour mieux tenir compte des différents régimes de travail).

[78] Pour le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et le SPF P&O, faire du *gender mainstreaming* consiste cependant à intégrer la dimension de genre dans les réformes qui concernent le personnel de la fonction publiques fédérale.
[79] Plan fédéral prévu à l'article 4 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010.

2. Informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans (titre de la politique)

Intitulé de la politique devant prioritairement intégrer la dimension de genre : …
Membre du gouvernement responsable de la politique : …
Administration(s) impliquée(s) : …

1. Quels sont les **objectifs** de la politique et quelles sont les **mesures** envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
2. Quelles sont les **personnes (directement ou indirectement) concernées** par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personne(s) ?
3. Quelles sont les éventuelles **différences** qui existent entre la situation des femmes et des hommes dans le(s) domaine(s) concerné(s) par la politique et ses différentes mesures?
4. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes ou des femmes (**différences problématiques - inégalités**) ?
5. Comment comptez-vous tenir compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (**intégration de la dimension de genre**) ?
6. Quels sont les éventuels **indicateurs** permettant d'évaluer l'impact de la politique et de ses différentes mesures sur la situation respective des femmes et des hommes ?

Annexe 6 : la fiche administrative – plan fédéral *gender mainstreaming*

Fiche administrations relative au plan fédéral *gender mainstreaming* prévu à l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010

1. Contexte

Le *gender mainstreaming* (rendu obligatoire par la loi du 12 janvier 2007) est une stratégie **transversale et préventive** qui concerne tous les domaines de compétence et vise à éviter que des politiques publiques créent ou renforcent des inégalités entre hommes et femmes. **Le *gender mainstreaming* vise donc l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques.**

Cette stratégie ne doit pas être confondue avec les actions spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes qui sont limitées à un domaine particulier et qui visent à réduire des inégalités constatées (ex : établissement de quotas pour réduire une sous-représentation).
Cette stratégie concerne **le contenu des politiques publiques**, pas la gestion des ressources humaines[80].

L'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit l'élaboration d'un **plan fédéral**[81] visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, qui doit être soumis au Conseil des Ministres.

La loi et l'arrêté royal mentionnent **différents instruments** que les administrations publiques fédérales doivent implémenter pour garantir l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales. Ils forment la base de la **fiche** ci-dessous. Pour chacun des points, chaque administration doit indiquer si elle souhaite (Oui) ou pas (Non) réaliser l'action au cours de la législature actuelle.

- **Oui** : il faut fournir des informations complémentaires dans le champ « Explications complémentaires ». Le texte situé dans ce champ indique les informations que peuvent comporter ces explications.
- **Non** : le champ « Explications complémentaires » ne doit pas être complété.

On identifie la **dimension de genre d'une politique, mesure ou action** sur base des différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes et plus particulièrement sur base des conséquences que ces différences ont sur l'accès des femmes et des hommes aux ressources (argent, travail, responsabilités, santé/bien-être, sécurité, savoir, mobilité…) ou sur leur exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques).
Ex : les femmes et les hommes représentent respectivement 35,1% et 64,9% des travailleurs à temps plein et 80,8% et 19,2% des travailleurs à temps partiel (chiffres 2010).
Ces différences ont des conséquences en termes de revenus, de droits sociaux, de pension, et donc sur l'accès des femmes et des hommes à différentes ressources (argent, responsabilités, santé/bien-être, temps libre,…). Une politique relative au travail à temps partiel (ou au travail à temps plein) aura donc un impact différent sur la situation respective des femmes et des hommes.

Une **analyse de genre** est une analyse qui tient compte des situations respectives différentes des femmes et des hommes.

Une politique, mesure ou action **intègre la dimension de genre** quand elle a été établie en tenant (au moins partiellement) compte de son impact sur la situation respective des femmes et des hommes.
Ex : en adoptant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations qui restreignait l'accès des travailleurs licenciés à la

[80] Pour le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et le SPF P&O, faire du gender mainstreaming consiste cependant à intégrer la dimension de genre dans les réformes qui concernent le personnel de la fonction publiques fédérale.
[81] Plan fédéral prévu à l'article 4, §2, 1° de l'arrêté royal du 26 janvier.

prépension, le gouvernement a tenu compte de certaines différences qui existaient entre hommes et femmes sur le marché du travail et de l'impact négatif qu'une restriction uniforme de l'accès à la prépension aurait pu avoir sur les femmes, en :

- étalant dans le temps l'égalisation de la durée du passé professionnel des longues carrières, sur base des différences de carrières entre hommes et femmes.
- augmentant l'assimilation des périodes de chômage, d'interruption de carrière, d'inactivité et de temps partiel.
- affinant le calcul des assimilations (calcul en jours plutôt qu'en années pour mieux tenir compte des différents régimes de travail).

2. Informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement de (nom de l'administration)

Coordinateur-trice *gender mainstreaming*: …
Fonctionnaire dirigeant responsable: …

Action	Oui/Non	Explications complémentaires
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management		Quand? (prochaine révision du plan de management)? Comment (engagement transversal et/ou intégration dans des éléments spécifiques)?
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les autres instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration		Dans quel instrument de planification stratégique? Quand (prochaine révision de l'instrument)? Comment (engagement transversal et/ou intégration dans des éléments spécifiques)?
Ventilation par sexe des statistiques produites, collectées ou commandées		Quand? Comment? Déjà des données spécifiques en vue?
Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)		Quand? Comment? Déjà des indicateurs spécifiques en vue? Écrit quelque part? Approuvés officiellement?
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes		Quand (chaque année lors de l'élaboration du projet de budget général des dépenses)?
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010		Quand (chaque année lors de l'élaboration du projet de budget général des dépenses)? Comment (catégorisation des crédits et ajout d'un commentaire de genre pour tous les budgets de cette législature)?
Mise en œuvre du « test gender »		Quand (chaque projet législatif et réglementaire)?
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics		À partir de quand? Comment (adaptation des cahiers des charges-types, etc.)?
Intégration de la dimension de genre dans les subsides		À partir de quand? Comment (adaptation des critères de subvention, du règlement-type pour les appels aux demandes de subsides, etc.)?
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*		Quand? Déjà des membres en vue?
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration		Quand? Contenu? Déjà des priorités en vue?
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel		Quand? Contenu? Durée?

Annexe 7 : le règlement d'ordre intérieur

Projet de règlement d'ordre intérieur du groupe interdépartemental de coordination tel que prévu à l'article 5 de l'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 (MB du 8 février 2010)

Vu 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, en particulier son article 8;

Vu l'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, en particulier ses articles 5 et 6;

Le règlement d'ordre intérieur suivant est arrêté par les membres du groupe interdépartemental de coordination.

CHAPITRE Ier. – Définitions

Article 1er. Pour l'application du présent règlement, il y a lieu d'entendre 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° « arrêté » : l'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 ;
3° « groupe » : le groupe interdépartemental de coordination institué par l'article 6 de la loi et visé dans l'arrêté précité ;
4° « 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 ;
5° « secrétariat » : le secrétariat composé des membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes tel que prévu à l'article 6 de l'arrêté ;
6° « plan fédéral » : le 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 hommes et les femmes tel que prévu à l'article 4, §2, 1° de l'arrêté ;
7° « rapport semestriel » : le rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral tel que prévu à l'article 4, §2, 2° ;
8° « rapports » : le rapport intermédiaire et le 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 prévus par l'article 5 de la loi et visés par les articles 9 à 11 de l'arrêté.

Art. 3. Les missions du groupe sont définies à l'article 4 de l'arrêté.

CHAPITRE II. - De la composition du groupe

Art. 4. Le groupe est composé de membres de la cellule stratégique de chaque ministre, des fonctionnaires de niveau A de chaque service public fédéral, du ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation, d'un-e membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui assure la présidence du groupe, comme prévu par l'article 2 de l'arrêté.
Si un-e membre est empêché, son/sa suppléant-e participe aux réunions du groupe.

Les membres du groupe issus des cellules stratégiques ainsi que leurs suppléants sont désignés, suite à l'installation du Gouvernement fédéral, par chaque Ministre ou Secrétaire d'Etat au moyen d'un courrier envoyé au/à la président-e du Groupe et au/à la Ministre de l'Egalité des chances.

Les membres du groupe issus des services public fédéraux, du ministère de la Défense et des services public fédéraux de programmation ainsi que leurs suppléants sont désignés selon le cas par le président du comité de direction, le secrétaire général ou le président au moyen d'un courrier envoyé au/à la président-e du groupe.

Le groupe est considéré comme étant officiellement installé après la première réunion qui suit l'installation du gouvernement.

Toute modification relative aux mandats en cours doit être signalée soit au Ministre de l'Egalité des chances et au secrétariat en ce qui concerne les membres issus des cellules stratégiques soit au secrétariat en ce qui concerne les coordinateurs en approche intégrée de genre.

Art. 5. Les ministres peuvent inviter aux réunions du groupe un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Art. 6. §1er Le/la président-e peut inviter des expert-e-s externes, afin de donner des explications sur un sujet spécifique.
§ 2 A la demande de cinq Membres effectifs, le/la président-e invite un-e expert-e externe afin de donner des explications sur un point de l'ordre du jour.

CHAPITRE III. - Des réunions du groupe

Art. 7. Le groupe se réunit au moins trois fois par an à compter de la date de mise en place du groupe.

Art. 8. Le groupe se réunit à l'initiative du/de la président-e ou à la demande écrite d'au moins trois membres effectifs du groupe au secrétariat.

Art. 9. Les réunions sont bilingues ; chaque membre s'exprime dans sa propre langue.

Art. 10. § 1er. Dix jours calendriers avant la date de la réunion, la convocation à une réunion du groupe est envoyée aux membres.
Elle mentionne le lieu, le jour, l'heure et l'ordre du jour de la réunion. Sauf en cas d'urgence, elle est accompagnée des documents relatifs à celui-ci.
§ 2. Les réunions se déroulent dans les locaux de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, rue Ernest Blerot, 1 à 1070 Bruxelles, sauf mention contraire dans la convocation.

Art. 11. § 1er. L'ordre du jour est fixé par le/la président-e.
§ 2. Sera inscrit à l'ordre du jour tout point proposé par au moins 2 membres effectifs et introduit 5 jours calendriers avant la réunion au cours de laquelle ces membres souhaitent le voir traité.
§ 3. Le groupe peut, en outre, décider à la demande de deux tiers des membres présents d'ajouter à l'ordre du jour un point qui n'y figure pas.
§ 5. Moyennant l'accord des membres présents, des points qui n'étaient pas mis à l'ordre du jour peuvent toutefois être traités à la demande du/de la président-e.

Art. 12. Le/la président-e ouvre et clôture les réunions. Il/elle dirige les travaux. En l'absence du/de la président-e, son/sa suppléante assume la présidence.

Art. 13. § 1er. Le secrétariat rédige les projets de procès-verbaux des réunions qui sont envoyés pour approbation au plus tard dans les 30 jours calendrier qui suivent la réunion.
Ils contiennent une liste de présence, un résumé des différentes positions et les conclusions pour chaque point de l'ordre du jour.
§ 2. Les membres ont 10 jours calendrier pour faire leurs commentaires par écrit. En l'absence de réaction dans ce délai, le projet de procès-verbal est considéré comme approuvé
§ 3. Si des modifications ont été apportées dans ce délai, un nouveau projet de procès-verbal est renvoyé aux membres du groupe pour approbation. Sans réaction dans un délai de 5 jours le projet de procès-verbal est considéré comme approuvé.

Art. 14. § 1er. Le groupe ne peut prendre des décisions valablement qu'en présence de la majorité simple de ses membres ou de leurs suppléants.
§ 2. Le groupe décide par consensus ;
§3 A défaut de consensus sur l'ensemble ou une partie des décisions à prendre, le groupe décide à la majorité simple des membres présents.
§4. A défaut du nombre suffisant de membres présents et/ou sur simple demande du Président, le groupe peut être reconvoqué à une date ultérieure et/ou une procédure écrite peut être organisée par le secrétariat.

CHAPITRE IV. - Du secrétariat

Art. 15. Le secrétariat est à la disposition du groupe pour la réalisation de ses missions. Il a notamment les tâches suivantes :
1° l'organisation pratique des réunions du groupe et des groupes de travail, notamment l'envoi des invitations et la traduction des documents produits par le groupe ;
2° la mise à disposition des documents utiles aux réunions du groupe ;
3° la rédaction des projets de procès-verbaux ;
4° la coordination de la rédaction du projet de plan fédéral, des rapports intermédiaire et de fin de législature.
5° la rédaction du rapport semestriel.

CHAPITRE V. - Du plan

Art. 16. § 1er. Conformément à l'article 4 § 2 de l'arrêté, le groupe est chargé d'élaborer un projet de plan fédéral. A cet effet, dans le mois qui suit l'installation du groupe, la présidence rédige une note d'encadrement relative au projet de plan et la soumet au groupe.

Art. 17. Deux mois après la diffusion de la note, le groupe arrête le projet de plan qui sera transmis par la présidence au/à la Ministre de l'Egalité des chances qui le présente au Conseil des Ministres.

CHAPITRE VI. - Du rapport semestriel

Art. 18. § 1er. Six mois après l'adoption du plan fédéral, le secrétariat transmet un projet de rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan au Ministre de l'Egalité des chances et ce, après son approbation par le groupe.

CHAPITRE VII. – Du rapport de fin de législature

Art. 19. § 1er. Quatre mois avant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses, un projet de structure de rapport de fin de législature est proposé au groupe par le-la président-e. Cette structure porte au moins sur les éléments contenus à l'article 10 de l'arrêté.
§ 2. Le rapport de fin de législature adopté par le groupe est transmis dans un délai de 30 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses au Ministre qui a l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses attributions.
§ 3. Il est ensuite 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.

CHAPITRE VIII. - De la Publicité

Art. 20. Le secrétariat assure la publicité des travaux touchant à l'existence, au fonctionnement et aux réalisations du groupe.

Art. 21. Les réunions du groupe ne sont pas publiques.

Art. 22. Le plan fédéral et le rapport de fin de législature sont disponibles sur le site Internet de l'Institut.

Annexe 8 : la fiche politique – rapport de fin de législature

Fiche politique relative au rapport de fin de législature prévu à l'article 5 de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

Contexte

La loi du 12 janvier 2007 charge le gouvernement de : « *veiller à la mise en œuvre 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.* »

La loi du 12 janvier 2007 et l'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoient l'établissement d'un **rapport de fin de législature** visant à rapporter les progrès réalisés au cours de la législature. Ce rapport doit être transmis aux chambres fédérales.

Au mois de janvier 2012, la Ministre de l'Egalité des chances a invité ses collègues du gouvernement à identifier au moins deux politiques qu'ils comptaient mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre, c'est-à-dire à tenir compte des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes.
Ces politiques ont été rassemblées et présentées dans un **plan fédéral**[82] soumis au Conseil des ministres du 6 juillet 2012.

La présente fiche est divisée en **deux parties**.

La **première partie** concerne prioritairement l'intégration de la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming.*
Idéalement, l'intégration de la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming* doit être présentée conformément à la structure des fiches destinées à encadrer leur définition et leur mise en œuvre (point 1).
Compte tenu de la diversité des mesures entreprises dans le cadre du plan, l'intégration de la dimension de genre dans ces politiques peut également être décrite plus librement dans le point 2 de la première partie.
En dehors du plan fédéral *gender mainstreaming*, toute autre mesure politique prise dans une optique de *gender mainstreaming* peut également être décrite dans le point 2 de la première partie.

La **seconde partie** (facultative) concerne les éventuelles mesures politiques prises spécifiquement en vue d'atteindre certains objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Cette seconde partie concerne donc les mesures qui ne relèvent pas du *gender mainstreaming*, mais qui contribuent à atteindre certains objectifs stratégiques de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

Pour rappel, ces objectifs[83] concernent :
1. Femmes et pauvreté (A)
2. Femmes et enseignement (B)
3. Femmes et santé (C)
4. Violence à l'égard des femmes (D)
5. Femmes et conflits armés (E)
6. Femmes et économie (F)
7. Participation et prise de décisions (G)
8. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)
9. Droits fondamentaux des femmes (I)
10. Femmes et médias (J)
11. Les femmes et l'environnement (K)
12. Petites filles (L)

[82] Plan fédéral prévu à l'article 4 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010.
[83] Les objectifs stratégiques de Pékin sont présentés plus en détails dans l'annexe 1.

Première partie : mise en œuvre du *gender mainstreaming*

1. Informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans (titre de la politique mentionnée dans le plan)

Intitulé de la politique devant prioritairement intégrer la dimension de genre : …
Membre du gouvernement responsable de la politique : …
Administration(s) impliquée(s) : …

1. Quels étaient les **objectifs** de la politique et les **mesures** envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre ?
…
2. Quelle était la composition sexuée des **groupes-cibles** concernés par la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures ?
…
3. Quelles étaient les **différences** qui existaient entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?
…
4. Certaines de ces différences limitaient-elles l'**accès aux ressources** ou l'**exercice des droits fondamentaux** des hommes ou des femmes (différences problématiques) ?
…
5. **Comment** avez-vous tenu compte de ces différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre)?
…
6. Quels sont les éventuels **résultats**[84]de l'intégration de la dimension de genre dans la politique ?
…

2. Informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans (titre de la politique mentionnée dans le plan) ou mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming*

Intitulé de la politique devant prioritairement intégrer la dimension de genre **ou** Intitulé des mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming* : …
Membre du gouvernement responsable de la politique / mesure : …
Administration(s) impliquée(s) : …

Description des mesures prises pour intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques du plan fédéral *gender mainstreaming* **ou** Description des mesures prises dans une optique de *gender mainstreaming* …

[84] Utilisez si possible les **indicateurs** permettant d'évaluer l'impact de la politique et de ses différentes mesures sur la situation respective des femmes et des hommes.

Deuxième partie : mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

Mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 : …
Membre du gouvernement responsable de la politique : …
Administration(s) impliquée(s) : …

Description des mesures prises en vue d'atteindre certains objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 …

Annexe 9 : la fiche administrative – rapport de fin de législature

Fiche administrative relative au rapport de fin de législature prévu à l'article 5 de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

Contexte

La loi du 12 janvier 2007 charge le gouvernement de : « *veiller à la mise en œuvre 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.* »

La loi du 12 janvier 2007 et l'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoient l'établissement d'un **rapport de fin de législature** visant à rapporter les progrès réalisés au cours de la législature. Ce rapport doit être soumis aux chambres fédérales.

Le tableau ci-dessous reprend les différents instruments mentionnés par la loi et l'arrêté royal que les administrations publiques fédérales doivent mettre en œuvre pour garantir l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales.
Pour chacun des points, chaque administration doit indiquer si elle a réalisé (Oui) ou pas (Non) l'action au cours de la dernière législature. Pour chacune des actions réalisées, des informations complémentaires doivent être mentionnées dans le champ « État des lieux ». Ces informations doivent notamment répondre aux questions synthétiques mentionnées dans le champ.

Informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement de (nom de l'administration)

Coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant) : …
Fonctionnaire dirigeant-e responsable : …
Ministre(s) de tutelle : …

Action	**Oui/Non**	**État des lieux**
Désignation coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et suppléant)		Oui : noms ? Non : raison ?
Intégration des missions du - de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* dans la description de fonction		Oui : quand ? Non : raison ?
Formation en *gender mainstreaming* organisée par l'IEFH, suivie par le-la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif et remplaçant)		Oui : quand (2011, 2012) ? Non : raison ?
Participation du-de la coordinateur-trice *gender mainstreaming* (effectif ou remplaçant) aux réunions du GIC		Réunion du 18/03/2011 ☐ Réunion du 26/04/2012 ☐ Réunion du 12/06/2012 ☐ Réunion du 12/03/2013 ☐ Réunion du 20/06/2013 ☐
Intégration de la dimension de genre dans le plan de management		Quand ? Mention exacte ? Période couverte par le plan ?
Intégration de la dimension de genre dans les contrats de gestion et les instruments de planification stratégique sous le contrôle de l'administration		Quand ? Mention exacte ? Période couverte par les contrats et instruments ?
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées Élaboration d'indicateurs de genre en matière de politique (indicateurs de contenu)		Actions entreprises ?
Élaboration d'une note de genre énumérant les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité femmes-hommes		Note de genre pour le budget 2013 ? Note de genre pour le budget 2014 ?
Mise en œuvre de la méthode de *gender budgeting* telle que présentée dans la circulaire du 29 avril 2010 et dans les circulaires annuelles contenant les directives concernant la préfiguration du budget		Catégorisation des crédits et ajout d'un commentaire de genre pour le budget 2013? Catégorisation des crédits et ajout d'un commentaire de genre pour le budget 2014?
Intégration de la dimension de genre dans les marchés publics		Depuis quand ? Actions entreprises ?
Intégration de la dimension de genre dans les subsides		Depuis quand ? Actions entreprises ?
Création d'une structure de coordination interne par rapport au *gender mainstreaming*		Depuis quand ? Membres ? Réunions ?
Élaboration d'un plan d'action *gender mainstreaming* pour l'administration		Depuis quand ? Contenu ? Actions menées?
Organisation d'actions de sensibilisation *gender mainstreaming* pour le personnel		Quand ? Contenu ? Durée ? Nombre de personnes sensibilisées (h-f) ?

Annexe 10 : la liste des réunions IEFH – représentants administrations fédérales

Liste des réunions entre l'IEFH et des représentants administrations fédérales

- 15/05/2012 - Réunion avec le coordinateur GM suppléant du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 10/10/2012 - Réunion avec la coordinatrice GM du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 20/11/2012 - Réunion avec une représentante de la Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, à l'Intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté, la coordinatrice GM du SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale et un membre de l'Office des étrangers
- 22/11/2012 - Réunion avec une représentante du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées
- 28/11/2012 - Réunion avec le coordinateur GM du Ministère de la Défense
- 29/11/2012 - Réunion avec des représentants du Ministre des Entreprises publiques, Politique scientifique, Coopération au développement et Grandes Villes et des membres de l'Agence belge de développement (CTB)
- 04/12/2012 - Réunion avec une représentante du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics et la coordinatrice GM du SPF Personnel et Organisation
- 06/12/2012 - Réunion avec les coordinateurs GM du SPF Affaires Étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- 17/12/2012 - Réunion avec la représentante de la Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances et une délégation de la Police fédérale
- 21/12/2012 - Présentation de l'IEFH devant le comité de direction du SPF Affaires Étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- 07/01/2013 - Réunion avec le groupe de travail COMM Collection du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 10/01/2013 - Réunion avec une représentante du Ministre du Budget et de la Simplification administrative et le coordinateur GM du SPF Budget et Contrôle de la gestion
- 21/01/2013 - Réunion avec le groupe de travail COMM Collection du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 04/02/2013 - Réunion avec le groupe de travail COMM Collection du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 22/02/2013 - Réunion avec des représentantes de la Police fédérale
- 06/03/2013 - Table Ronde avec les coordinateurs GM du SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 14/03/2013 - Réunion avec des représentants de la Ministre de l'Emploi et la coordinatrice GM du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 27/03/2013 - Réunion avec des représentantes de la Police fédérale
- 16/04/2013 - Réunion avec la cellule de coordination interne du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 25/04/2013 - Réunion avec le représentant du Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale

- 26/04/2013 - Réunion avec des représentants de la Ministre de la Justice, la coordinatrice GM du SPF Justice et différents représentants du SPF Justice
- 8/05/2013 - Réunion avec la représentante de la Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances et des représentants de la Police fédérale
- 17/05/2013 - Présentation de l'IEFH devant le forum des directeurs Budget et Contrôle de la Gestion
- 17/05/2013 - Réunion avec des représentants et la coordinatrice GM du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 24/05/2013 - Réunion avec des représentants du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées et la coordinatrice GM du SPP Politique scientifique
- 9/07/2013 - Réunion avec des représentants de la Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et les coordinateurs GM du SPF Sécurité sociale et du SPF Santé publique
- 13/08/2013 - Réunion avec deux représentantes de la Police fédérale
- 22/08/2013 - Réunion avec la coordinatrice GM du SPF Justice et une représentante de l'Institut national de criminalistique et de criminologie
- 30/08/2013 – Réunion avec les coordinatrices GM du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement

Annexe 11 : 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

Annexe: modèle de note de genre

1. Introduction

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une législation[85] très ambitieuse visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques définies et mises en oeuvre 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, § 1er 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.

[85] 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)

2.3. Dimension de genre
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** intègrera 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			
Division organique	*Programme*	*Nom de l'allocation de base*	*budget (en milliers d'euros)*

Annexe 12 : l'évaluation du budget 2011

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 2011

1. Remarques préalables

En application de la 'circulaire *gender budgeting*[86], les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories[87].

- 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**. 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 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. Il faut ici 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.

Suite aux négociations gouvernementales continues et étant donné que le gouvernement démissionnaire a, plus longtemps que prévu, continué ses travaux en tant que gouvernement en affaire courantes, l'élaboration du budget 2011 n'a pu se dérouler selon la procédure normale. Dans cette situation particulière, les administrations publiques ont reçu l'instruction de restreindre la justification des allocations de base. Ce qui a eu les conséquences suivantes sur le processus de *gender budgeting* :

[86] 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

[87] 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

- il n'y a pas eu de commentaire genre dans la justification des allocations de base pour les allocations de base de la catégorie 3;
- il n'y a pas eu de note de genre annexée à la justification des allocations de base pour les allocations de base de la catégorie 2.

En outre, le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a attribué de façon standard la catégorie 1 aux allocations de base pour lesquelles ils n'ont reçu aucune catégorisation de la part des administrations. Pour les budgets à venir, il a été convenu de ne mentionner aucun chiffre pour les allocations de base non catégorisées.

Enfin, le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a décidé de ne pas reprendre la catégorisation des allocations de base dans la colonne CRIPG[88] mais de créer une colonne séparée pour ce faire.

2. Analyse de la proposition de budget général des dépenses pour 2011

Vous trouverez ci-dessous une brève analyse de l'application du *gender budgeting* sur le budget 2011 des différents SPF, SPP et du ministère de la Défense.
Seul un nombre limité de sections (5 administrations) mentionne des allocations de base appartenant aux catégories 2 et 3. Vu l'attribution standard de la catégorie 1 aux allocations de base pour lesquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion n'a reçu aucune catégorie, il n'est pas possible de faire une distinction entre les allocations de base de catégorie 2 ou 3 qui ont été mal catégorisées et les allocations de base pour lesquelles on a omis d'appliquer une catégorisation.
Les allocations de base qui ont reçu une autre catégorisation que la catégorie 1 sont explicitement mentionnées ci-dessous, pour chaque administration publique, suivies d'une conclusion. En raison de la justification limitée des allocations de base, il est difficile d'évaluer la correction de certaines catégorisations. Peu d'informations sont disponibles en ce qui concerne le contenu précis des dossiers couverts par les allocations de base et il n'y a pas de commentaire genre pour expliquer pourquoi certains dossiers ont été classés dans la catégorie 3.

[88] 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*.

2.1. SPF Chancellerie du Premier Ministre (section 02)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- 31 11 12.11.20: Financement des missions de communication du pouvoir public
- 31 11 12.11.27: Dépenses diverses relatives à la communication externe
- 31 11 12.11.29: Dépenses de toute nature relatives à la préparation de la Présidence belge de l'Union européenne
- 31 11 33.00.08: Subsides quelconques à des associations dans le cadre des missions d'information et de communication approuvées par le Conseil des Ministres
- 31 11 41.40.01: Subsides à des institutions
- 31 20 41.40.21: Subside au Théâtre Royal de la Monnaie
- 31 20 41.40.22: Subside à l'Orchestre National de Belgique
- 31 20 41.40.25: Subside à la S.A. de droit public à finalité sociale Palais des Beaux-Arts
- 31 11 12.11.22: Financement des projets dans le cadre de la simplification administrative

Catégorie 1 :
- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
Le *gender budgeting* semble avoir été bien appliqué. Plusieurs allocations de base dont on peut supposer qu'elles contiennent une dimension de genre ont effectivement été placées dans la catégorie 3.

2.2. SPF Budget et Contrôle de la Gestion (section 03)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
Seules des allocations de base de catégorie 1 sont mentionnées, ce qui est possible pour un service ayant pour compétence une matière technique non personnelle telle que le budget.

2.3. SPF Personnel et Organisation (section 04)

Catégorie 2:

- 31 10 12.11.52: Réforme et modernisation de l'administration
- 31 30 41.30.01: Dotation destinée à couvrir les frais de fonctionnement du Bureau de Sélection de l'Administration fédérale (Service d'État à gestion séparée)

Catégorie 3:

- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :

- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
Quelques efforts ont été faits pour appliquer le *gender budgeting*: deux allocations de base ont été placées dans la catégorie 2. Ces deux allocations de base semblent cependant plutôt appartenir à la catégorie 3. Ni la réforme et la modernisation de l'administration, ni la dotation du Selor ne nous semblent être des allocations de base dont l'un des objectifs principaux 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.
Il y a en outre encore quelques autres allocations de base, comme 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) ou 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), qui devraient appartenir à la catégorie 3.

2.4. SPF Technologie de l'Information et de la Communication (section 05)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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, l' « Action autour de l'e-government » (31 10 12.11.54) et les « Subsides dans le cadre d'une collaboration entre Fedict et des institutions nationales et internationales pour des projets ICT d'intérêt général en faveur des citoyens » (31 10 35.40.01) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.5. SPF Justice (section 12)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Dépenses de toute nature relatives aux actions pour l'amélioration du fonctionnement de la Justice » (40 31 12.00.39) 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) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.6. SPF Intérieur (section 13)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Frais d'information, de documentation et de relations publiques en rapport avec le département » (40 03 12.00.29) et l' « Entretien des étrangers sans moyens d'existence ou se trouvant en situation illégale (habillement, nourriture, soins,...) » (55 13 12.00.24) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.7. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Collaboration au Développement (section 14)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Dépenses de toute nature destinées à promouvoir la communication et l'information » (40 61 12.11.01) et la « Formation de candidats et de participants à des actions de coopération » (54 43 12.11.20) peuvent appartenir à la catégorie 3.
En ce qui concerne la coopération au développement – un secteur qui entretient un lien spécifique avec l'égalité des chances et le *gender mainstreaming* – on peut s'attendre, sur base de la "note de genre" élaborée chaque année, à ce que la dimension de genre soit ou puisse être intégrée dans de très nombreuses allocations de base (catégorie 3).
Enfin, une allocation de base comme les « Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics » (21 01 12.11.11) devrait être classée dans la catégorie 2.

2.8. Ministère de la Défense (section 16)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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, la « Dotation au Musée Royal de l'Armée » (70 41 41.00.01) peut appartenir à la catégorie 3.

2.9. SPF Finances (section 18)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Avances en matière de créances alimentaires » (70 03 53.20.02) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.10. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (section 23)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Frais de fonctionnement relatifs à la stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2008-2012 » (52 10 12.11.28) et les « Études, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères au SPF et relatives à la politique active de l'emploi, à la sécurité du travail et au travail des femmes » (40 06 12.11.33) peuvent appartenir à la catégorie 3.
Si, pour cette dernière allocation de base, des études sont réalisées sur la situation des femmes sur le marché du travail en vue de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, cette partie de l'allocation de base appartiendrait à la catégorie 2. Une note de genre pourrait alors être rédigée. En outre, la « Dotation accordée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes » appartient à la catégorie 2.

2.11. SPF Sécurité sociale (section 24)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- 21 62 12.11.01: Dépenses permanentes pour achats de biens non durables et de services, à l'exclusion des dépenses informatiques
- 21 62 12.11.07: Dépenses pour achats exceptionnels de biens non durables et de services, aménagements et déménagements
- 21 62 12.11.29: Frais de première installation
- 21 62 12.21.01: Dépenses de fonctionnement Régie des Bâtiments
- 21 62 74.22.01: Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables, à l'exclusion des dépenses informatiques

Catégorie 1 :
- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
Quelques efforts ont été faits pour appliquer le *gender budgeting*: cinq allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Sans informations complémentaires sur le contenu de ces allocations de base, la plupart semblent ne pas être prioritaires dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre (achat de biens et services, c'est-à-dire des allocations de base qui ne sont pas axés sur la politique du SPF).
Il y a cependant d'autres allocations de base pour lesquelles il faut certainement tenir compte de la dimension de genre. Par exemple, les « Études, recherches et autres conventions du service - politique des handicapés » (55 21 12.11.02) et les « Subsides promotion progrès social » (58 11 33.00.14) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.12. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (section 25)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- 40 02 41.60.01: Subsides à l'ASBL Service social
- 40 02 41.60.02: Subsides à l'ASBL Service social - restaurant WTC II : frais de personnel et de fonctionnement
- 51 43 12.11.15: Violence intrafamiliale
- 51 51 12.11.01: Droits du patient
- 51 61 33.00.01: Subsides à associations diverses pour l'encadrement et le support du citoyen dans sa qualité de patient
- 51 81 42.20.01: Dotation au Centre d'Expertise
- 51 81 42.20.01: Dotation à E-Health
- 52 02 12.11.01: Acquisition de biens meubles non durables et de services
- 52 11 12.11.01: Acquisition de biens meubles non durables et de services
- 52 11 12.11.12: Frais de fonctionnement modernisation et soutien soins de santé de base
- 52 11 33.00.01: Subsides profession d'infirmier
- 52 11 33.00.02: Subsides modernisation de la pratique médecine
- 52 11 33.00.03: Subsides relatifs à la campagne violence intrafamiliale
- 52 12 12.11.01: Commission du planning
- 52 13 33.00.01: Subsides centres universitaires de formation
- 52 14 33.00.01: Subsides médico-sociaux et registre du cancer
- 52 15 12.11.01: Quality Assessment Professions de Santé
- 52 16 33.00.01: Subsides relatifs à l'agrément de typologies de collaboration soins à domicile
- 52 21 12.11.12: Acquisition de biens meubles non durables et de services - Télécommunication et télématique
- 52 21 12.11.13: Acquisition de biens meubles non durables et de services - Organisation gestion de crise
- 52 21 33.00.01: Subsides Croix Rouge de la Belgique - Rode Kruis van Vlaanderen
- 52 21 33.00.02: Subsides centre anti-poisons
- 52 21 33.00.04: Subsides écoles de secouristes - ambulanciers
- 52 21 33.00.05: Subsides implémentation des projets PIT
- 52 21 41.40.01: Subsides Fonds Aide médicale urgente
- 52 21 41.40.02: Dotation Agence Appel aux Services de Secours
- 52 21 74.22.10: Equipement AMU
- 53 13 34.41.01: Accidents de travail
- 53 14 12.11.01: Fonctionnement contrôle absence maladie
- 54 51 41.40.01: Dotation à l'AFSCA
- 55 21 11.40;05: Action sociale Kyoto
- 56 11 12.11.01: Études, information, services santé publique
- 56 41 11.40.05: Action sociale
- 58 01 11.40.05: Action sociale
- 58 11 12.11.01: Acquisition de biens meubles non durables et de services
- 58 11 32.00.01: Subsides à des entreprises
- 58 11 33.00.01: Subsides à des associations
- 58 11 35.20.01: Subsides aux pays membres de l'UE
- 58 11 35.40.01: Subsides à des institutions internationales
- 58 11 41.10.01: Subsides à d'autres services publics
- 58 11 43.52.01: Subsides aux administrations publiques locales
- 59 00 41.40.01: Dotation à l'AFMPS

Catégorie 1 :

- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
Le *gender budgeting* semble avoir été bien appliqué. Plusieurs allocations de base dont on peut supposer qu'elles contiennent une dimension de genre ont effectivement été placées dans la catégorie 3.
On peut cependant supposer que certaines autres allocations de base appartiennent à la catégorie 3, comme la « Campagne d'information don d'organes » (51 32 12.11.01) et les « Projets pilote drogue » (51 42 12.11.13). En outre, la catégorie 3 a également été attribuée à différentes allocations de base qui ne sont pas considérées comme prioritaires dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre (achat de biens et de services, c'est-à-dire des allocations de base qui ne semblent pas être axées sur la politique du SPF).

2.13. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie (section 32)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
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, l' « Exécution d'études » (44 03 12.11.32) et la « Promotion de l'artisanat » (45 10 12.11.22) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.14. SPF Mobilité et Transports (section 33)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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 « Études et actions en matière de mobilité et transports » (21 10 12.11.01) et les « Dépenses liées à l'exécution de l'enquête menée en collaboration avec le SPP Politique Scientifique sur les déplacements des Belges » (21 20 12.11.22) peuvent appartenir à la catégorie 3.

2.15. SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale (section 44)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- 55 11 12.11.34: Études, recherches et frais de fonctionnement dans le cadre de l'intégration sociale et de la cohésion sociale
- 55 11 33.00.03: Fracture numérique bis
- 55 11 33.00.34: Intervention des organismes, lutte contre la pauvreté
- 55 11 33.00.35: Soins aux drogués en cure
- 55 11 43.52.01: Subsides CPAS participation sociale et culturelle
- 55 11 43.52.02: Prime d´installation sans - abris
- 55 11 43.52.03: Fracture numérique
- 55 11 43.52.43: Pouvoirs locaux
- 55 12 33.00.26: Allocations aux organisations groupes cibles
- 55 12 34.41.25: Actions humanitaires
- 55 14 33.00.05: Prix de la Pauvreté – asbl
- 55 35 41.40.44: Dotation à l'Agence Fédérale d'accueil des Demandeurs d'Asile
- 55 42 12.11.34: Études et recherches en économie sociale, communication et promotion de l´économie sociale
- 55 42 32.00.01: Subsides aux acteurs d´économie sociale ayant un statut de sociétés
- 55 42 33.00.01: Subsides aux organismes
- 55 42 43.52.04: Subsides pour des projets dans l'économie sociale CPAS
- 55 52 12.11.20: Frais pour missions, études, expertises, conférences et autre manifestations organisées dans le cadre de la politique des grandes villes, y compris les collaborations internationales
- 55 52 33.00.01: Subsides dans le cadre de la politique de la ville
- 55 52 35.30.01: Contributions aux réseaux internationaux
- 55 52 43.22.22: Subsides grandes villes
- 55 52 43.22.24: Subsides aux autorités locales en vue de réalisation de projets dans le cadre de la Médiation
- 55 52 43.22.25: Subsides aux autorités locales pour la réalisation de projets dans le cadre de la prévention dans les villes
- 55 53 43.52.01: Transferts aux CPAS en matière de personnes régularisées
- 56 21 43.52.02: Subsides Intégration Sociale axe 1
- 56 22 03.10.01: Subsides Emploi axe 2, priorités 1 et 2 en faveur du SPF Emploi
- 56 22 41.60.01: Subsides Emploi axe 2, priorité 3 en faveur de l'ASBL EMPLOI
- 56 23 11.00.04: Subsides Emploi axe 2, priorité 3 – complément de traitement médiateurs de terrain
- 56 23 12.11.01: Subsides Emploi axe 2, priorité 3 – fonctionnement médiateurs de terrain
- 56 23 43.52.02: Subsides intégration social axe 2
- 56 41 33.00.02: Financement projets

Catégorie 1 :
- toutes les autres allocations de base

CONCLUSION:
Le *gender budgeting* a été appliqué de façon minutieuse. Presque toutes les allocations de base dont on peut supposer qu'elles contiennent une dimension de genre ont été classées dans la catégorie 3.
Seules quelques allocations de base ont été placées dans la catégorie 1 alors qu'elles pourraient quand même appartenir à la catégorie 3, comme par exemple le " Service de lutte

contre la pauvreté” (55 11 41.40.01) et “ Subsides CPAS droit à l'intégration sociale ” (51 42 12.11.13). Il est cependant possible que ces allocations aient été placées volontairement dans la catégorie 1 en l’absence d’une dimension de genre. Nous ne pouvons toutefois pas nous prononcer à ce sujet sans disposer de plus d’informations sur le contenu des dossiers en question.

2.16. SPP Politique scientifique (section 46)

Catégorie 2:
- pas d'allocations de base de catégorie 2

Catégorie 3:
- pas d'allocations de base de catégorie 3

Catégorie 1 :
- toutes les allocations de base

CONCLUSION:
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, le « Financement de l'appui scientifique à la politique fédérale en matière de drogue » (60 11 12.00.66) et le « Financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour compte de tiers » (60 11 12.00.71) peuvent appartenir à la catégorie 3.

Annexe 13 : l'évaluation du budget 2013

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 2013

1. Remarques préalables

En application de la 'circulaire *gender budgeting*[89], les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories[90].

- 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.

[89] 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

[90] L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un manuel qui explique la procédure à suivre et qui donne des exemples concrets. Ce manuel peut être consulté au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_budgeting_binnen_de_belgische_federale_overheid.jsp

Le chiffre '0' a été attribué aux allocations de base pour lesquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion n'a reçu aucune catégorisation (à l'exception de la section 24, pour laquelle la colonne n'a pas été complétée, par manque de 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[91] mais de créer une colonne G séparée pour ce faire.

2. Analyse de la proposition de budget général des dépenses pour 2013

Certaines sections (SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Personnel et Organisation, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité Sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement et SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale) mentionnent des allocations de base appartenant aux catégories 2 et/ou 3.
Le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale est la seule administration à avoir rajouté un commentaire genre pour chaque allocation de base (y inclus les allocations de base de catégorie 1). Conformément à la circulaire, le Ministère de la Défense a fourni un commentaire genre pour 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 département, 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 2013 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 et l'ajout d'une note de genre et de commentaires genre lorsque c'est nécessaire.

[91] 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*.

2.1. SPF Chancellerie du Premier Ministre (section 02)

Catégorie 0 : 1 allocation de base (2% du total)

Catégorie 1 : 41 allocations de base (82% du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 3 : 8 allocations de base (16% du total)

CONCLUSION:
Une seule allocation de base, à savoir l' 'Expertise externe dans le cadre des travaux du Comité d'exécution des reformes institutionelles' (31 01 12.11.14), n'a pas été catégorisée.

Plusieurs allocations de base dont on peut supposer qu'elles contiennent une dimension de genre ont effectivement été placées dans la catégorie 3. En ce qui concerne certaines allocations de base de la catégorie 1, nous pouvons nous demander si elles n'appartiennent pas à la catégorie 3, comme par exemple 'Contrat de services pour les nouvelles des agences
de presse.' (31 11 12.11.28) et '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. Pour ce qui est des différentes allocations de base de la catégorie 3 du programme 1 (Communication Externe) de la Division 31 (Services Opérationnels : Chancellerie du Premier Ministre), nous avons cependant trouvé une remarque générale concernant l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement de la direction générale qui gère les allocations: 'La direction générale Communication externe intégrera également la dimension de genre (*gender mainstreaming*) dans la stratégie de communication des autorités fédérales via des actions de sensibilisation, la formation, la création d'outils à destination des communicateurs fédéraux et la mise en œuvre d'une certification "égalité de genre" pour les projets de communication fédéraux.' Cela montre déjà un engagement concret en ce qui concerne le *gender mainstreaming*. Dans certains cas, et certainement là où elle fait spécifiquement référence à l'une des allocations, l'administration pourrait préciser de quelle façon elle tient compte de la dimension de genre.
Aucun commentaire genre n'a été trouvé pour les allocations de base de la catégorie 3 des autres programmes.

2.2. SPF Budget et Contrôle de la Gestion (section 03)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 36 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 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 : 34 allocations de base (94,44% du total)

Catégorie 2: 2 allocations de base (5,56% 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 loi *gender mainstreaming*, 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.
Outre ces deux allocations, nous pouvons supposer que plusieurs allocations de base classées dans la catégorie 1 appartiennent à la catégorie 3. Citons 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).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.
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 : 11 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, l''Action autour de l'e-government' (31 10 12.11.54) et les 'Subsides ASBL E-gov (31 10 33.00.01) peuvent 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 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 222 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, 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 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 221 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 '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 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 104 allocations de base (60,12% du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,58% du total)

Catégorie 3: 68 allocations de base (39,31% du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

L'allocation de base 'Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les services publics' (21 01 12.11.11) a été correctement classée dans la catégorie 2.
68 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3, elles sont principalement issues de la Division 54 (Direction générale Coopération au Développement).
Certaines allocations de base de la catégorie 1 font cependant encore supposer la présence d'une dimension de genre. 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) appartiennent probablement à la catégorie 3.

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. Il n'y a pas de commentaire genre par allocation de base pour en expliquer la mise en œuvre séparément au niveau de chacune des allocations.

2.8. Ministère de la Défense (section 16)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 76 allocations de base (96,20% du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 3: 3 allocations de base (3,80% du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

3 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Certaines autres allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Frais de fonctionnement' (50 72 12.11.04) du programme de Recherche scientifique et la 'Dotation Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire' (50 94 41.30.01) et l'allocation relative notamment aux campagnes de communication, appartiennent probablement à la catégorie 3.

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 de catégorie 3 mentionne quelle partie de l'allocation comprend une dimension de genre mais ne précise pas de quelle façon l'administration essaie de tenir compte de cette dimension de genre.

2.9. SPF Finances (section 18)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 89 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 'Avances en matière de créances alimentaires' (70 03 53.20.02) et les 'Études dans le cadre de biens immobiliers Shape' (70 04 72.00.01) 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.

2.10. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (section 23)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 108 allocations de base (96,43% du total)

Catégorie 2 : 4 allocations de base (3,57% du total)

Catégorie 3: 0 allocations de base (0% 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, la 'Subvention au centre d'accueil SURYA' (40 93 33.00.33), la 'Subvention au centre d'accueil PAG ASA' (40 93 33.00.34) et la 'Subvention au centre d'accueil PAYOKE' (40 93 33.00.35) ont également été classées dans la catégorie 2. Elles appartiennent toutefois à la catégorie 3, car les organisations subventionnées n'ont pas spécifiquement pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, mais d'accompagner les victimes (masculines et féminines) de trafic d'êtres humains. Cet accompagnement contient une dimension de genre dont il faut tenir compte.
Pour le reste, il y a uniquement 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 'Études, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères au SPF et relatives à la politique active de l'emploi, à la sécurité du travail et au travail des femmes' (40 06 12.11.33), les 'Frais de fonctionnement relatifs à la stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2013-2018' (52 10 12.11.28) et les 'Subventions aux organisations représentatives des travailleurs pour la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise' (52 10 33.00.18) appartiennent probablement à la catégorie 3.
Si, pour cette première allocation de base, des études sont réalisées sur la situation des femmes sur le marché du travail en vue de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, cette partie de l'allocation de base appartiendrait à la catégorie 2. Il faudrait alors établir une note de genre, alors que l'allocation de base reste dans la catégorie 3.

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.
Bien qu'aucune allocation de base de catégorie 3 n'ait été trouvée, la justification globale de la Division 52 (Direction générale Humanisation du Travail) mentionne à plusieurs reprises 'les hommes et les femmes' et le fait que 'l'ensemble de leurs actions comprend l'intégration du gendermainstreaming'. Mais ils n'expliquent pas la mise en œuvre concrète.

2.11. SPF Sécurité sociale (section 24)

Catégorie 0 : 23 allocations de base (17,69% du total)

Catégorie 1 : 61 allocations de base (46,92% du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 3: 46 allocations de base (35,38% du total)

CONCLUSION:
23 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

46 allocations de base ont été classées dans la catégorie 3. Il y a cependant d'autres allocations de base pour lesquelles il faut tenir compte de la dimension de genre. Par exemple, les 'Études, recherches et autres conventions du service - politique des handicapés' (55 21 12.11.02) et la 'Dotation au Centre d'Expertise des Soins de Santé' (58 41 42.20.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.
Nous n'avons trouvé aucun commentaire genre pour les allocations de base de la catégorie 3.
Les commentaires genre étaient inclus dans les propositions de budget, mais pas dans la justification des allocations de base.

2.12. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (section 25)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 187 allocations de base (82,38% du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 3: 40 allocations de base (17,62% du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

40 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. On peut cependant supposer que certaines autres allocations de base appartiennent à la catégorie 3, comme la 'Campagne d'information don d'organes' (51 32 12.11.01), les 'Projets-pilote drogue' (51 42 12.11.13) et les 'Études plan national nutrition et santé' (54 31 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.
Nous n'avons trouvé aucun commentaire genre pour les allocations de base de la catégorie 3.

2.13. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie (section 32)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 202 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, 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 : 164 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 'Études et actions en matière de mobilité et transports' (21 10 12.11.01), la 'Promotion Mobilité durable' (21 10 31.22.06) et les 'Frais de fonctionnement mobilité durable' (51 70 12.11.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.15. SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale (section 44)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 22 allocations de base (44% du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 3: 28 allocations de base (56% du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

28 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Plusieurs d'entre elles appartiennent peut-être toutefois à la catégorie 3, comme par exemple les 'Rémunérations médiateurs de terrain' (55 02 11.00.04), le 'Service de lutte contre la pauvreté' (55 11 41.40.01) et les 'Actions humanitaires' (55 12 34.41.25).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.
Les 'remarques à titre d'introduction' de la justification contiennent le paragraphe suivant : 'Dans le cadre du gendermainstreaming et du genderbudgeting accordé, une brève explication est fournie, si possible, pour commenter la catégorie de genre correspondant à l'allocation de base concernée.'
Pour chaque allocation de base, l'administration mentionne la catégorie attribuée, et pour quelle raison. Dans certains cas, l'administration a précisé, pour la catégorie 3, comment elle pourrait tenir compte de la dimension de genre.
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 : 0 allocations de base (0% du total)

Catégorie 1 : 98 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, la 'Promotion de la politique scientifique' (21 01 12.11.21), le 'Financement de l'appui scientifique à la politique fédérale en matière de drogue' (60 11 12.11.66), le 'Financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour compte de tiers' (60 11 12.11.71) et le 'Soutien aux organisations culturelles' (61 14 33.00.11) 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.