



LA DÉFENSE

Direction Générale Human Resources

DGHR-SPS-GENDER-001
Ed 002 / Rev 002 - 05 Jan 21

PROCÉDURE SPÉCIFIQUE

Le genre dans la politique de diversité

Autorité rédactionnelle	HRM-Pol
Autorité approbatrice	Dir Gen HR
Autorité éditrice	HRA-R/Reg



Etat des Editions / Révisions			
Edition	Révision	Date	Raison / Remarque
001	000	09 Jul 10	Document de base
002	000	13 Nov 14	DGHR-SPS-GENDER-001 remplace et abroge : DGHR-SPS-DIVMGT-003. La nouvelle édition contient l'adaptation de la législation nationale et internationale, l'insertion des instruments et acteurs de la mise en œuvre du gender mainstreaming.
002	001	13 Aou 15	Ajout de réglementation
002	002	05 Jan 21	Actualisation de la version précédente, ajout de nouveaux éléments
Révision périodique : 48 m			
Nombre total de pages : 16 Pas d'annexes			

Groupe cible de la directive						
Niv	BHK	Qualification	AND/OR	Org	Fonction	Connaissance
					ALL	NEED
Domaine d'application : quand et où est-ce applicable ?						
Liste de mots clefs : diversité; anti-discrimination; genre; gender mainstreaming; gender budgeting; transgenre; transsexualité; respect; groupe de pilotage Diversité; GIC; IEFH; RCSNU 1325; NCGP; gender in motion;						
Cette directive est applicable en PP						
Date effective d'application : date de publication						

TABLE DES MATIÈRES

1.	Généralités.....	4
a.	Introduction.....	4
b.	But.....	4
c.	Structure arborescente.....	4
d.	Références.....	4
2.	Notions.....	5
a.	Sexe - Genre.....	5
b.	Expression de genre.....	6
c.	Identité de genre.....	6
d.	Egalité de genre et équité de genre.....	6
e.	Gender Mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes).....	6
f.	Gender Budgeting (ou budgétisation sensible au genre).....	7
g.	Discrimination et critères protégés.....	7
h.	Caractéristiques sexuelles.....	7
i.	Sexisme.....	8
3.	Contexte.....	8
a.	Image de marque - identité.....	8
b.	Meilleur fonctionnement de la Défense.....	8
c.	Opérationnalité.....	8
d.	Recrutement.....	9
e.	Effet positif sur la motivation.....	9
f.	Relations interpersonnelles.....	9
4.	Domaines d'action en matière de genre dans la politique de diversité.....	9
a.	Leadership & attributions - engagement de la hiérarchie.....	9
b.	Recrutement.....	9
c.	Formation & entraînement.....	10
d.	Opérations.....	10
e.	Communication.....	10
5.	Instruments et acteurs de la mise en œuvre du gender mainstreaming.....	11
a.	Le Groupe interdépartemental de coordination gender mainstreaming (GIC).....	11
b.	L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).....	11
c.	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies (RCSNU) Femmes, Paix et Sécurité (FPS).....	12
d.	NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP).....	12
e.	La Défense.....	12
6.	Procédure de plaintes.....	15
a.	Interne.....	15
b.	Externe.....	16

1. Généralités

a. Introduction

La présente directive traite d'UN des thèmes de la politique de diversité de la Défense, à savoir le « genre ».

Hormis les dispositions légales, la Défense souscrit, avec la présente SPS, à l'une des valeurs du Mil et du membre du Pers civil, à savoir « le respect¹ » qui constitue la base de la confiance et de la compréhension mutuelle. Traiter tout le monde avec respect est une nécessité pour le bon fonctionnement de la Défense.

La Défense condamne tout acte, attitude et/ou propos sexiste. Tous les membres du Pers ont droit aux mêmes chances et aux mêmes encouragements en vue de pouvoir s'épanouir pleinement et de bâtir une carrière leur offrant une satisfaction professionnelle maximale.

b. But

Dans un premier temps, le présent document s'attache à clarifier la notion de « genre » et à la distinguer d'autres notions connexes afin d'éviter toute confusion éventuelle. Il décrit ensuite le contexte dans lequel évolue la politique du genre de la Défense, et énumère les différentes responsabilités et tâches dans ce domaine.

c. Structure arborescente

(1) Dispositions légales, règlements et/ou directives directement supérieurs

(a) CHOD-APG-POLICY-CDOS-001, Policy Handbook Défense, fiche « La diversité »

(b) CHOD Guidance Défense

(2) Règlements et/ou directive(s) directement inférieurs

(a) DGHR-SPS-DIVMGT-001, La politique de diversité

(b) DGHR-GID-GENDER-001, Transgenre dans la politique de diversité

(c) DGHR-GID-GENDER-002, Plan d'action Défense (PAD) Femmes, Paix et Sécurité/2017-2021 - Mise en oeuvre du Plan d'action National (PAN) Femmes, Paix et Sécurité/2017-2021

d. Références

(1) Directives internationales

(a) Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU) Femmes, Paix et Sécurité (FPS)

(b) Military Committee 0249/3 : The NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP).

(2) Dispositions légales

(a) Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets

(b) Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination

(c) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi relative au genre)

¹ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 1, Par. 103. b. (4)

- (d) 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
 - (e) 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
 - (f) Note au Conseil des ministres du 26 mars 2015 - Mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral
- (3) Règlements et/ou directive(s)
- (a) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Les Risques Psychosociaux au Travail
- (4) Autres documents
- (a) Plan d'Action National (NAP) Femmes, Paix et Sécurité (FPS) 2017-2021 du 20 juillet 2017
 - (b) Manuel pour la mise en oeuvre du gender budgeting au sein de l'administration fédérale belge (2011)

2. Notions

a. **Sexe - Genre**

Les différences entre femmes et hommes constituent l'UN des thèmes de la politique de diversité. Le concept du mot « sexe » désigne les différences biologiques qui existent entre hommes et femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne changent ni dans l'espace (différents pays) ni dans le temps (différentes époques).

Le concept du « genre¹ » recouvre les constructions sociales et culturelles qui se sont construites autour des différences biologiques des femmes et des hommes et qui influencent leur représentation stéréotypée. A la différence du sexe, ces différences sont contextuelles (elles changent selon les pays, les cultures, le milieu social, la religion, l'âge, etc.) et temporelles (elles varient selon les époques en fonction de l'évolution sociétale).

À partir des différences biologiques qui existent entre hommes et femmes, toutes les cultures et toutes les sociétés définissent des caractéristiques et des rôles féminins et masculins. Ces constructions sociales s'accompagnent d'images et de représentations stéréotypées des deux sexes, concernant leurs compétences, leurs sphères d'activités ou leurs rôles respectifs.

Généralement, les sociétés s'organisent autour d'une sur-valorisation des caractéristiques considérées comme « masculines », ce qui a des répercussions concrètes sur la situation des hommes et des femmes.

La notion de genre met en évidence le caractère sociétal des différences entre les hommes et les femmes et les inégalités qui se construisent autour des stéréotypes et des rôles sociaux.

Les hommes et les femmes occupent des positions différentes dans la société (sur le marché du travail, dans la prise de décisions économiques et politiques, etc.), ont des expériences de vie, des valeurs et des attentes différentes. Tous ces aspects sont liés au fait d'être un homme ou une femme, mais ne sont pas innés.

¹ Manuel pour la mise en oeuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge

Tenir compte du genre implique de prendre conscience des caractères temporel et culturel de la distribution des rôles. Cela implique également la prise de conscience du fait que la norme masculine domine actuellement dans notre société.

b. Expression de genre

Ce terme renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportements, etc.) à leur identité de genre, et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre.

c. Identité de genre

Ce terme renvoie à la conviction intime et profonde, ainsi qu'au vécu individuel de chacun/chacune par rapport à son propre genre ou rôle de genre, qu'il corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.

d. Égalité de genre et équité de genre

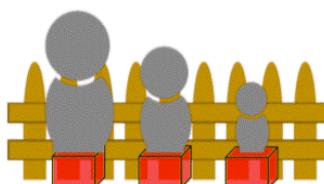
L'égalité de genre implique des chances, des responsabilités et des droits égaux pour les hommes et les femmes, les filles et les garçons. L'égalité de genre ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais bien que leurs chances, leurs responsabilités et leurs droits respectifs ne dépendent pas de leur sexe. L'égalité de genre implique la prise en considération des intérêts, des besoins et des priorités tant des femmes que des hommes.

Homme et femme ne sont pas l'exacte réplique l'un de l'autre. Certaines caractéristiques sont communes aux deux sexes, et certaines autres caractéristiques ne sont propres tantôt qu'aux hommes, tantôt qu'aux femmes. L'un n'est pas meilleur que l'autre, mais il existe des différences notables entre les deux sexes. Traiter tout le monde de façon « égale » ne serait donc pas forcément « équitable », d'où l'importance de distinguer égalité et équité.

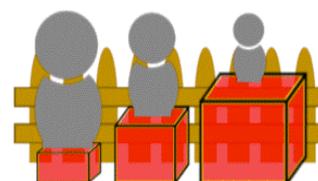
Ongelijkheid / Inégalité



Gelijkheid / Egalité



Gelijkwaardigheid / Équité



e. Gender Mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes)

Le gender mainstreaming est une stratégie qui vise à promouvoir et à concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à empêcher et à supprimer les inégalités et les discriminations. Le gender mainstreaming consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution, le suivi et l'évaluation des processus décisionnels de manière à intégrer la perspective de l'égalité de genre dans tous les domaines décisionnels (politique, économique et social) et à tous les niveaux décisionnels.

Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de laquelle on examine de façon comparative la situation des femmes et des hommes, on identifie les sources d'inégalités entre les sexes et on tend à les réduire.

Le gender mainstreaming est entre autres une stratégie visant à atteindre l'égalité de genre.

f. Gender Budgeting¹ (ou budgétisation sensible au genre)

Le gender budgeting est l'application du gender mainstreaming dans le processus budgétaire. Cela implique la prise en compte de la perspective de genre dans les budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une réorganisation des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne constitue pas un but en soi, mais bien une stratégie visant à concrétiser l'égalité de genre (et donc à optimiser l'efficacité et l'efficience de la politique menée). Le gender budgeting fait partie intégrante de la stratégie de gender mainstreaming.

g. Discrimination et critères protégés

La législation anti-discrimination avec les lois fédérales parle de « critères protégés ». La discrimination au sens large de chacun de ces critères est interdite et punissable.

(1) Les critères protégés en vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination sont :

âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale.

(2) Les « critères raciaux » protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie sont :

prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive), origine nationale ou ethnique.

(3) Le critère protégé selon la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est le sexe, en incluant toutes les différences de traitement en lien avec le sexe :

grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression du genre ou des caractéristiques sexuelles, paternité, comaternité, sexisme.

Une différence de traitement sur base des « critères protégés » mentionnés ci-dessus est considérée par ces lois comme une distinction directe² sur base de ces critères protégés.

Une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

h. Caractéristiques sexuelles

Les caractéristiques biologiques qui déterminent le sexe auquel vous appartenez : homme, femme ou intersexué. Pensez ici aux chromosomes, aux hormones et aux caractéristiques sexuelles.

¹ Réf.: 1.d. (4) (b)

² La situation qui se présente lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur base de l'un des critères protégés.

i. **Sexisme**

Le sexisme s'entend de tout geste¹ ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

3. **Contexte**

La Défense se conforme à la législation en matière de gender mainstreaming². Cette loi oblige entre autres les services publics fédéraux à tenir des statistiques ventilées par sexe, à élaborer et mettre régulièrement à jour des indicateurs de genre pertinents afin de faire rapport au mieux quant à la thématique du genre au sein de leur département.

Outre ces obligations, la Défense est convaincue que l'intégration systématique de la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques renforcera leur succès, en général, et celui des opérations en particulier.

Pour ce faire, elle applique une stratégie globale, le gender mainstreaming, qui intègre la dimension de genre dans sa politique, et ce à tous les niveaux, ce qui implique d'accorder une attention particulière aux conséquences possibles de toutes les décisions politiques et mesures sur l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Celle-ci influence positivement les aspects suivants :

a. **Image de marque - identité**

En tenant compte explicitement des besoins différents des femmes et des hommes et en les clarifiant à l'aide d'exemples concrets au sein de l'organisation mais également en dehors de celle-ci, la Défense travaille indirectement à améliorer son image auprès de la population et son identité auprès de son personnel. Cela contribue à l'acceptation sociale de la Défense et à la création d'une assise sociétale plus large³.

b. **Meilleur fonctionnement de la Défense**

Les tâches et fonctions au sein de la Défense sont de nature tellement diverses qu'elles nécessitent la mise en oeuvre de nombreuses qualités et aptitudes. Une équipe composée de femmes et d'hommes dispose de facto d'un réservoir plus important de qualités, idées, solutions et méthodes complémentaires. La mise en commun des différences contribue, si elle se fait de manière respectueuse, à stimuler la créativité et la faculté du groupe à s'adapter et à réagir de manière adéquate à un plus grand nombre de situations, et ce, même si cela requiert davantage d'énergie.

c. **Opérationnalité**

Le personnel de la Défense est susceptible d'être déployé partout dans le monde.

Un détachement mixte accroît le réservoir d'expériences et de compétences au sein d'une mission.

En tenant compte des réalités différentes auxquelles sont confrontés les femmes et les hommes, de leurs cultures, valeurs, besoins et expériences différenciés, il sera possible d'éviter les erreurs et de limiter les effets indésirables.

¹ Une situation qui se produit, de façon verbale ou non verbale, lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur base de son sexe. En bref, il est sexiste de mépriser une personne parce qu'elle ne remplit pas le rôle attendu des femmes et des hommes dans notre société.

² Réf : Par. 1.d.(2) (c) & (d)

³ Policy Handbook, Objectif stratégique No 3

Un détachement au sein duquel femmes et hommes sont représentés pourrait également permettre d'accéder à d'autres sources d'informations qui s'avéreront peut-être utiles pour une meilleure prise en compte des réalités locales et pour la réussite de la mission.

Le lien avec le thème de l'identité culturelle et la notion de « cultural awareness » est essentiel : le genre doit en effet être pris en compte dans un contexte et une culture donnés.

d. Recrutement

Une organisation connue pour être attentive à la dimension du genre est un employeur attractif tant pour les femmes que pour les hommes.

e. Effet positif sur la motivation

La conduite d'une politique du genre implique que tous les membres du personnel disposent de chances égales et soient encouragés de la même manière. Une telle politique contribue à la satisfaction et à la motivation des membres du personnel dès lors qu'ils se sentent estimés à leur juste valeur.

f. Relations interpersonnelles

Un détachement mixte peut influencer le comportement au sein du groupe de manière différente. Un groupe hétérogène peut fournir de meilleures prestations. Les interactions individuelles doivent toutefois répondre à certaines règles afin d'éviter tout comportement inacceptable tel que la violence, le harcèlement moral ou sexuel, ou toute autre forme de comportement inapproprié.

Le risque potentiel de conflits interpersonnels résultant de la présence de femmes et d'hommes ne diminue en rien la plus-value offerte par la présence d'une équipe de composition diverse au sein d'un même groupe.

4. Domaines d'action en matière de genre dans la politique de diversité

La politique de diversité s'articule autour de cinq domaines d'action : le leadership et les attributions, le recrutement, la formation et l'entraînement, les opérations et la communication.

Avec le thème du genre, la Défense considère son personnel dans une perspective intersectionnelle. Nous ne sommes pas seulement des femmes ou des hommes, mais nous nous différencions aussi par une série de critères : genre, identité culturelle, classe sociale, handicap, orientation sexuelle, rôles sociaux, religion... Ces différences d'intersection ont un impact majeur sur chaque membre du personnel et sur la société.

En agissant de manière intersectionnelle, la Défense est attentive aux différences qui déterminent les chances des membres de son personnel.

a. Leadership & attributions - engagement de la hiérarchie

La condition sine qua non de la réussite du processus de gender mainstreaming est l'engagement et la bonne volonté de la hiérarchie. Cette bonne volonté doit animer chaque membre du personnel, quelle que soit sa place dans la hiérarchie. Le but final consiste à mobiliser la Défense dans son ensemble. Il est donc logique qu'elle soit ouverte à tous les membres de son personnel.

La Défense ne tolère aucune atteinte aux directives légales et réglementaires en vigueur. La hiérarchie est tenue de les respecter et de les faire respecter.

b. Recrutement

Dans son recrutement la Défense tient compte des éventuels objectifs préétablis dans le cadre du rapport souhaité, exprimé en pourcentage, entre populations femmes/hommes.

Le processus de sélection de la Défense vise à sélectionner de manière optimale les postulants pour les places vacantes. La neutralité de genre s'applique aux épreuves de sélection pour les femmes et pour les hommes, tandis que l'équité de genre s'applique aux tests sportifs communs à

partir du seuil d'exclusion (c'est-à-dire que les normes pour les tests sportifs ne sont pas identiques pour les femmes et les hommes).

Cet objectif doit être soutenu par des campagnes de recrutement ciblées insistant sur le fait que toutes les fonctions sont accessibles à tous.

c. Formation & entraînement

La préoccupation en matière de genre se traduit dans le domaine de la formation et de l'entraînement :

- (1) par une sensibilisation constante du personnel aux aspects du genre :
 - (a) au cours des formations de base, par le biais du théâtre des valeurs avec une attention particulière pour le genre ;
 - (b) à travers les Joint Individual Common Core Skills (JICCS) dans le domaine des règles de conduite et des valeurs ;
- (2) par une sensibilisation constante du personnel aux valeurs ¹ avec une attention particulière pour la compétence comportementale générique « respecter les autres », ce qui signifie « tenir compte des caractéristiques des autres et traiter les autres avec respect » ;
- (3) par un screening des formations et des entraînements afin de veiller à la neutralité sur le plan du genre ;
- (4) par des formations spécifiques dans le domaine du genre :
 - (a) gender field advisors ;
 - (b) conseillers en genre ;
 - (c) ...

d. Opérations

Résolution du Conseil de sécurité des Nations unies (RCSNU) Femmes, Paix et Sécurité (FPS)

- (1) La Défense se trouve dans une position idéale pour jouer un rôle important dans l'exécution de la RCSNU en rapport avec le rôle des femmes et des hommes dans la prévention des conflits, la résolution des conflits et la reconstruction post-conflit, puisqu'elle envoie des troupes belges dans des situations de conflits internationaux (de la prévention des conflits aux situations post-confliktuelles).
- (2) Plan d'action national (PAN) Femmes, Paix et Sécurité - Plan d'action Défense (PAD) Femmes, Paix et Sécurité (FPS)²

Le PAD FPS comprend les objectifs et les lignes d'action correspondantes pour la Défense, pour l'exécution du PAN FPS dans le cadre de la résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU) Femmes, Paix et Sécurité (FPS).

e. Communication

Le thème du genre nécessite une communication tant interne qu'externe.

- (1) Interne

La communication interne dans tous ses aspects (chaîne hiérarchique, intranet, revue du personnel, etc.) a pour but de sensibiliser et d'attirer l'attention sur l'importance, l'opportunité et la nécessité de mener une politique relative au thème du genre et d'informer le personnel quant aux initiatives et actions planifiées.

¹ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 103, b. (4)

² DGHR-GID-GENDER-002

(2) Externe

La Défense doit également informer le public externe de sa position concernant le genre et des initiatives prises dans ce domaine. Il est important de montrer que la Défense est ouverte tant aux femmes qu'aux hommes. Ceci est bénéfique pour l'image de la Défense en général et pour son image en tant qu'employeur en particulier, et ce, tant en Belgique qu'à l'étranger.

Des actions spécifiques dans ce domaine sont reprises dans le Plan de Communication Annuel de la Défense (CAP).

5. Instruments et acteurs de la mise en œuvre du gender mainstreaming

Le Groupe interdépartemental de coordination en matière de gender mainstreaming, le PAD RCSNU et le NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP) décrits ci-dessous doivent être considérés comme des outils différents mais complémentaires, qui s'imbriquent en partie et incitent la Défense à prendre en considération la dimension de genre dans son fonctionnement quotidien tant en Belgique que lors d'opérations à l'étranger.

a. Le Groupe interdépartemental de coordination gender mainstreaming (GIC)

L'AR du 26 janvier 2010 institue le Groupe interdépartemental de coordination (GIC) en matière de gender mainstreaming. Les services publics fédéraux, la Défense et les services publics fédéraux de programmation ont désigné chacun un collaborateur du Cabinet au sein de la cellule stratégique du membre du gouvernement, et un coordinateur en approche intégrée de genre pour les représenter au sein du GIC.

(1) Le GIC a pour mission générale :

- (a) de stimuler, d'orienter et de 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 ;
- (b) de promouvoir la collaboration et la circulation de l'information et des bonnes pratiques entre tous les services ;
- (c) d'organiser une concertation et une coordination permanentes entre les administrations et les cellules stratégiques.

(2) Le GIC se voit en particulier confier les missions suivantes :

- (a) élaborer un projet de plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter et/ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes;
- (b) rédiger un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral transmis au ministre de l'Egalité des chances;
- (c) préparer et coordonner le projet de rapport intermédiaire et de rapport de fin de législature, et assurer leur suivi.

b. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

(1) Tâches dans le cadre du GIC :

- (a) l'organisation des réunions du Groupe interdépartemental de coordination gender mainstreaming et des groupes de travail;
- (b) la coordination de la rédaction du projet de plan fédéral, des rapports intermédiaires et du rapport de fin de législature;

- (c) la rédaction du projet de rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan et le rapport de fin de législature, et de leur l'envoi au ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes.
- (2) Tâches dans le cadre de la RCSNU Femmes, Paix et Sécurité (FPS) :
- (a) Oct-Dec X : rédaction du rapport final fédéral ;
- (b) Jan X+1 : présentation du rapport final fédéral au Parlement.
- c. Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies (RCSNU) Femmes, Paix et Sécurité (FPS)**
- Le 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté à l'unanimité la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité.
- La résolution réaffirme entre autres le rôle important des femmes dans la prévention de conflits, la gestion de conflits, la consolidation de la paix et plus particulièrement la nécessité de protéger les femmes et les filles lors des conflits armés. Elle entend donc confirmer la volonté d'intégrer la perspective de genre dans les opérations de maintien de la paix.
- Les États membres sont invités à entreprendre les démarches nécessaires pour accroître la participation des femmes à ces processus et garantir également la protection des femmes et des filles avant, pendant et après les conflits.
- Ceci a eu comme résultat :
- (1) Plan d'action National (PAN) Femmes, Paix et Sécurité/2017-2021
- Les objectifs belges concernant les RCSNU sont décrits dans le PAN FPS.
- (2) Plan d'action Défense (PAD) Femmes, Paix et Sécurité/2017-2021 - PAN FPS/2017-2021¹
- Le PAD FPS/2017-2021 contient les objectifs et les lignes d'action correspondants du PAN FPS/2017-2021 qui s'appliquent à la Défense.
- d. NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)**
- Le NCGP est un organe consultatif du Comité militaire (MC) sur les politiques en matière de parité hommes-femmes intéressant les forces armées de l'Alliance. Il est le promoteur de l'intégration de la dimension de genre, le but étant de prendre pleinement en compte les préoccupations et les expériences tant des femmes que des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, programmes et opérations militaires.
- Le NCGP se compose de délégués nationaux (officiers supérieurs et/ou hauts dignitaires) de chaque pays de l'OTAN, dont la principale responsabilité réside dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre.
- Le NCGP se réunit périodiquement, en session plénière ou restreinte, afin de fournir des orientations et de partager des informations.
- e. La Défense**
- (1) Cabinet du ministre de la Défense (MOD)
- Le collaborateur du Cabinet de la cellule stratégique du MOD est le représentant politique au sein du Groupe interdépartemental de coordination gender mainstreaming et a pour tâche :
- (a) de stimuler et orienter la mise en œuvre du gender mainstreaming dans les politiques qui relèvent de la compétence du MOD ;

¹ DGHR-GID-GENDER-002

-
- (b) d'organiser une concertation et une coordination permanentes entre la cellule stratégique, le coordinateur gender mainstreaming et les ACOS/DG ;
- (c) de promouvoir la collaboration et la circulation de l'information et des bonnes pratiques en matière de gender mainstreaming au niveau fédéral.
- (2) DG HR - Dir Gen HR
- (a) Responsabilité dans le cadre du GIC
Le coordinateur en approche intégrée de genre pour la Défense est officiellement mis en place par le Dir Gen HR.
- (b) Responsabilité dans le cadre du NCGP
Le délégué national représentant la Belgique au sein du NCGP est officiellement mis en place par le Dir Gen HR.
- (3) DG HR - HRM-Pol
- (a) a pour mission d'élaborer, de présenter, de mettre en oeuvre et d'assurer le suivi de la politique de genre de la Défense dans les différents domaines fonctionnels (rôle conceptuel) ;
- (b) exécute des tâches dans le cadre des travaux :
- (i) du GIC :
- propose le coordinateur en approche intégrée de genre¹ pour la Défense (officier supérieur de HRM-Pol) et son suppléant au Dir Gen HR ;
 - assure le secrétariat pour le coordinateur en approche intégrée ;
 - fournit le coordinateur en approche intégrée de genre pour la Défense qui :
 - o participe aux réunions du GIC ;
 - o fournit au GIC les informations relatives à l'intégration de la dimension de genre au sein de la Défense nécessaires à la rédaction du plan fédéral ;
 - o fournit les informations demandées par l'IEFH pour la rédaction :
 - du rapport semestriel de suivi du plan fédéral ;
 - du rapport de fin de législature ;
- (ii) du PAN FPS/2017-2021 et du PAD FPS/2017-2021 :
- assure le secrétariat pour le PAN FPS/2017-2021 pour les objectifs et lignes d'action de la Défense ;
 - NLT Aou X : rassemble les rapports de tous les ACOS & DG concernant les actions menées du PAD FPS/2017-2021 au cours de l'année précédente ;
 - Sep X : rédige le rapport global de la Défense ;
 - Oct X : transmet le rapport global par la voie hiérarchique à l'IEFH ;
- (iii) du NCGP :
- assure le secrétariat pour le délégué national représentant la Belgique ;

¹ Les noms du coordinateur en approche intégrée et de son suppléant se trouvent : <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

- assure annuellement la coordination lors de la désignation des observateurs (« observers ») pour le NCGP en fonction des thèmes traités ;
- établit annuellement le *Belgian Gender Report* en collaboration avec les membres concernés du groupe de pilotage Diversité, et transmet celui-ci à l'IMS Office du Gender Advisor au sein de l'OTAN.

(4) DG BudFin

DG BF/BFB est responsable de l'application du gender mainstreaming dans le processus budgétaire : le gender budgeting. Dans ce cadre, ce service est chargé de la prise en compte de la perspective de genre dans la planification, la rédaction, le suivi et l'exécution de la procédure budgétaire.

Dans le cadre du gender budgeting, les allocations de base doivent être réparties en TROIS catégories.

(a) Catégorie 1

La première catégorie englobe les crédits relatifs aux dossiers qui ne présentent pas de dimension de genre.

Exemples : Dépenses diverses de fonctionnement en matière d'informatique, crédits relatifs à des intérêts de retard liés au non-respect d'échéances de paiement, etc.

Les frais liés au personnel (salaires, frais de formation, etc.) font partie du fonctionnement interne et appartiennent donc à la première catégorie en dépit du fait qu'ils comprennent clairement une dimension de genre.

(b) Catégorie 2

La deuxième catégorie concerne les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La catégorie 2 englobe notamment :

- (i) les salaires des fonctionnaires actifs dans le domaine du genre ou de la diversité, des coordinateurs/coordinatrices gender mainstreaming, etc.;
- (ii) les budgets prévus pour des actions visant à accroître dans les secteurs où ils sont sous-représentés la présence des femmes (Défense, milieu scientifique, indépendants, etc) ou des hommes (secteur des soins de santé professionnels, travaux ménagers, etc.).

Ces crédits doivent figurer dans la note de genre¹.

(c) Catégorie 3

La troisième et dernière catégorie englobe tous les autres crédits, à savoir les crédits relatifs aux dossiers qui présentent une dimension de genre, à l'exception des frais liés au personnel qui doivent figurer dans la catégorie 1.

Une subdivision peut être faite au sein de la catégorie 3 entre :

- (i) Crédits liés à des actions et à des projets

Cette sous-catégorie englobe les crédits réservés à la réalisation de projets ou d'actions. Il s'agit donc des budgets qui doivent permettre à une administration d'établir et de mener elle-même à bien une politique.

- (ii) Subsidés, dotations et allocations

¹ Une note de genre est annexée à chaque projet de budget général des dépenses (Loi du 12 janvier 2007, Art. 2, § 2).

Cette sous-catégorie concerne les crédits octroyés par une administration ou par une cellule stratégique à d'autres instances.

- (5) Le délégué national représentant¹ la Belgique
- (a) Participe aux réunions du NCGP;
 - (b) Rédige le rapport du NCGP annuel et le transmet à tous les membres du groupe de pilotage Diversité;
 - (c) Présente le rapport à la réunion du groupe de pilotage Diversité suivante.
- (6) Groupe de pilotage Diversité²
- (a) Le groupe de pilotage, comprenant des membres³ des ACOS, DG, des Composantes, du Cabinet MOD et CHOD, est mandaté :
 - (i) pour coordonner et appuyer l'élaboration du gender mainstreaming à la Défense;
 - (ii) pour veiller à l'application et l'exécution de la politique de genre.
 - (b) Chaque membre est responsable :
 - (i) de définir son plan d'action, de le développer, d'en assurer le suivi et l'évaluation, et le cas échéant de l'adapter;
 - (ii) de répondre à des questions relatives au genre émanant des institutions nationales et internationales pour son ACOS/sa DG. Les réponses formulées seront également transmises à HRM-Pol pour info.
 - (c) Chaque membre effectue des tâches dans le cadre du :
 - (i) GIC :
 - appuie les travaux du coordinateur en approche intégrée de genre ;
 - (ii) PAD FPS/2017-2021 :
 - 15 Aou X : chaque membre du groupe de pilotage Diversité transmet les actions de son ACOS/sa DG menées au cours de l'année précédente à HRM-Pol ;
 - (iii) NCGP :
 - propose la candidature du délégué national au Dir Gen HR ;
 - soutient les travaux du délégué national.

6. Procédure de plaintes

La ligne hiérarchique est responsable du bien-être du personnel. Lorsqu'un membre du personnel constate sur le lieu de travail des faits indiquant l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou qui estime faire l'objet de discrimination basée sur le genre ou de violence, de harcèlement moral ou sexuel (actes, attitude et/ou propos), il peut faire appel **en première instance** à sa ligne hiérarchique. Le membre du personnel qui ne se sent pas suffisamment aidé par sa ligne hiérarchique, peut faire appel à une procédure interne ou externe.

a. Interne

DG H&WB : ACWB-SPS-PSYSOC-001, Les Risques Psychosociaux au Travail.

¹ Le nom du délégué national se trouve: <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

² DGHR-SPS-DIVMGT-001, Chapitre 2

³ La liste nominative du groupe de pilotage Diversité se trouve: <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

b. Externe

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est compétent pour traiter les plaintes pour discrimination basée sur le sexe et sur tous les éléments en lien avec le sexe : grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression du genre ou des caractéristiques sexuelles, paternité, comaternité, sexisme.

https://apps.digital.belgium.be/forms/show_/iqvm/complaint/latest?lng=fr