

## Partie A: Préambule

Ce questionnaire est à remplir une seule fois par année civile peu importe le nombre de demandes de subsides.

Les questions ci-dessous sont destinées à récolter des informations statistiques sur l'intégration de la dimension de genre et du handicap dans la procédure d'octroi des subsides. Le questionnaire est réduit pour les micros, petites et moyennes entreprises ou associations. Les buts recherchés sont :

que le bénéficiaire d'un subside soit sensibilisé et intègre ces deux dimensions (genre et handicap) dans ses projets futurs ; que l'analyse des statistiques résultantes de ces tests permettra éventuellement de nourrir la réflexion pour suggérer des politiques plus équitables et plus efficaces.

Un projet subsidié (ou une organisation) intègre la dimension de genre et du handicap dans le but d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes ou prévenir les discriminations envers les personnes en situation de handicap. Pour ce faire, ces projets (ou organisations) doivent faire l'objet :

d'une réflexion sous l'angle du genre qui évalue leur impact sur la situation des hommes et des femmes. Cette analyse nécessite généralement le recours aux statistiques ventilées par sexe, afin d'identifier les différences de situation qui existent entre les hommes et les femmes qui composent le public cible final du projet ou de l'organisation; d'une réflexion sous l'angle du handicap qui évalue la prise en compte des obstacles ou difficultés liés aux diverses formes de handicap.

Afin de pouvoir comprendre la notion d'« intégration de la dimension de genre (gender mainstreaming)», il convient d'abord de comprendre la notion de « genre ».

Avant toute chose, il faut noter que le mot « genre » n'est pas synonyme du mot « sexe ». Le « sexe » désigne les différences biologiques entre les hommes et les femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne varient ni dans l'espace (différents pays), ni dans le temps (différentes périodes).

En revanche, le « genre » est une notion culturelle construite par une société autour de chacun des deux sexes biologiques. Le mot "genre" sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. Le genre est donc une notion qui varie dans le temps et dans l'espace et qui s'accompagne souvent de stéréotypes.

Si les normes habituelles nous enseignent qu'il n'y a que deux options (c.-à-d. le genre binaire homme/femme), dans les faits, les gens vivent et expriment leur genre de façons beaucoup plus variées et complexes. C'est pourquoi les informations demandées ci-dessous dans les tableaux comportent les options « hommes », « femmes » et « autres » (agenré, androgyne, genre fluide, transgenre, queer,...). La «personne en situation de handicap» est une personne qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durales dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obsxtacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (définition de la Convention des Nations Unies).

A1. Informations d'ide	CHULLI	Cauon
------------------------	--------	-------

Nom de l'association					



A2.	Quelle est la taille de votre association / votre en	ntreprise ?								
	Micro, petite ou moyenne entreprise / association									
	Grande entreprise / association									
Partie B: La mixité dans les instances décisionnelles de votre association La participation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles de votre association.										
B1.	B1. Veuillez indiquer les nombres de personnes hommes / femmes au sein de votre associationNombre total de membres de votre conseil d'administration  Consignes pour remplir le formulaire									
Les tr	rois catégories (hommes, femmes, autres) seront remplies dans les tableaux en fonc mêmes à votre association. Il est possible que les identifications s	nction des données communiquées par les personnes elles-								
	Nombre de femmes									
	Nombre d'hommes									
	Nombre d'autres									
B2.	Veuillez indiquer les nombres de personnes hom de votre associationPrésidence	Consignes pour remplir le formulaire								
Les u	rois catégories (hommes, femmes, autres) seront remplies dans les tableaux en fonc mêmes à votre association. Il est possible que les identifications s									
	Nombre de femmes									
	Nombre d'hommes									
	Nombre d'autres									
В3.	Veuillez indiquer les nombres de personnes hom de votre associationCoprésidence	Consignes pour remplir le formulaire								
Les tr	rois catégories (hommes, femmes, autres) seront remplies dans les tableaux en fonc mêmes à votre association. Il est possible que les identifications si	* * *								
	Nombre de femmes									
	Nombre d'hommes									
	Nombre d'autres									
B4.	Veuillez indiquer les nombres de personnes hom de votre associationVice-Présidence	mmes / femmes au sein  Consignes pour remplir le formulaire								
Les tr	rois catégories (hommes, femmes, autres) seront remplies dans les tableaux en fonc mêmes à votre association. Il est possible que les identifications s									
	Nombre de femmes									
	Nombre d'hommes									
	Nombre d'autres									



mmes / femmes au sein
Consignes pour remplir le formulaire
nction des données communiquées par les personnes elles-
s sur vos listings ne comportent pas des données « autres ».
mmes / femmes au sein
Consignes pour remplir le formulaire
nction des données communiquées par les personnes elles- s sur vos listings ne comportent pas des données « autres ».
mmes / femmes au sein
Consignes pour remplir le formulaire
nction des données communiquées par les personnes elles- s sur vos listings ne comportent pas des données « autres ».
mmes / femmes au sein
ce-s avec fonctions  Consignes pour remplir le formulaire
nction des données communiquées par les personnes elles- s sur vos listings ne comportent pas des données « autres ».
sur vos usungs ne componem pas des données « duires ».
mmes / femmes au sein ce-s sans fonctions
Consignes pour remplir le formulaire
nction des données communiquées par les personnes elles- s sur vos listings ne comportent pas des données « autres ».
sur vos usungs ne comportera pas des dornées « daires ».
sur vos usungs ne comporten pas des domees, wadres ».



	Nombre d'autres										_	
B10.	Veuillez indiquer les nombres de personnes hon						ı se	in				
de votre associationReprésentation des travailleurs-euses (ex : permanentes ou permanents syndicaux)												
Consignes pour remplir le formulaire  Les trois catégories (hommes, femmes, autres) seront remplies dans les tableaux en fonction des données communiquées par les personnes elles-												
	mêmes à votre association. Il est possible que les identifications s											
	Nombre de femmes						<u> </u>					
	Nombre d'hommes											
	Nombre d'autres											
Partie C: La mixité dans la gestion des ressources humaines de votre association La promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la gestion des ressources humaines de votre association								iation				
C1.	GénéralCombien y a-t-il de personnes salariées	?	;		,	;	,	;	1			
	Nombre de femmes											
	Nombre d'hommes											
	Nombre d'autres											
C2.	GénéralCombien y a-t-il de personnes cadres ?											
	Nombre de femmes											
	Nombre d'hommes											
	Nombre d'autres											
C3.	PromotionsParmi ces cadres, combien de person	nne	S O	nt b	éné	fici	é de	<b>)</b>				
	promotions internes au cours de leur carrière da							,	,	,	,	
	Nombre de femmes	L										
	Nombre d'hommes											
	Nombre d'autres											
C4.	Types de contratCombien y-a-t-il de personnes e	en (	C <b>D</b> I	[ ?								
	Nombre de femmes											
	Nombre d'hommes											
	Nombre d'autres											
C5.	Types de contratCombien y-a-t-il de personnes o	en (		D ?								
	Nombre de femmes											
	Nombre d'hommes											
				•	<u>:</u>		1	;		-		



	Nombre d'autres							
C6.	Types de contratCombien y-a-t-il de personnes er	n temps partiel ?						
Co.		ii temps partier:						
	Nombre de femmes							
	Nombre d'hommes							
	Nombre d'autres							
Part	Partie D: La mixité dans les activités organisées par votre association  La mixité et le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans les activités organisées par votre association pour l'année en cours.							
D1.	Chiffres globauxDans vos activités, quelle est la jet de femmes, filles et garçons compris ? (estimat							
	Nombre de femmes							
	Nombre d'hommes							
	Nombre d'autres							
D2.	Chiffres globauxQui encadre l'activité ou le proj	iet ?						
	Nombre de femmes							
	Nombre d'hommes							
	Nombre d'autres							
	Cette année, organisez-vous des activités mixant femmes et hommes, au sein d'un même groupe ? Une démarche de mixité consiste à faire partager un même espace, une même activ							
D4.	Lesquelles ?							



D5.	Cette année, organisez-vous des activités s'adressant spécifiquement						
La non-r	aux femmes ou aux hommes, aux filles ou aux garçons?  La non-mixité des publics peut être volontaire, souhaitée, notamment pour tendre vers des objectifs d'épanouissement personnel et d'émancipation.						
24 700 7	Ce qui ne veut pas dire que la non-mixité soit synonyme d'émancipation !						
	Toujours	3					
	Parfois						
	Souven	t					
	Jamais	3					
<b>D6.</b>	Pour quelle(s) activité(s) ?						
D7.	Constatez-vous des différences significatives de fréquentations garçons/hommes et filles/femmes en fonction du type d'activité proposée ?						
	Toujour	;					
	Parfoi	;					
	Souven						
	Jamais						
D8.	Pour quelle(s) activité(s) ? Et dans quelle proportion ?						
D9.	La question de la mixité a-t-elle été déjà discutée avec les personnes fréquentant votre association ?						
	Toujour	s [					
	Parfoi	;					
	Souven	t [					
	Jamais						
	Jamas	,					



D10.	Avez-vous abordé la question de l'égalité des filles et des garçons, des hommes et des femmes, lors de votre réunion d'équipe pour la préparation de votre activité ou projet ?	
	Toujours	
	Parfois	
	Souvent	
	Jamais	
D11.	Quelles sont les problématiques, les spécificités ou les besoins auxquels sont confrontées les personnes sur base du critère « genre » ?	
	Accessibilité	
	Horaires	
	Mobilité	
	infrastructures adaptées	
	genre de l'encadrant	
	charge mentale ou surcharge des responsabilités familiales	
	stéréotypes de sexe véhiculés par la société	
	Manque de confiance en soi	
	La sécurité	
	Autre	
	Autre	•
D12.	Comment intégrez-vous le thème de l'égalité dans vos activités ?	



## Partie E: La mixité dans la communication de votre association

La mixité et le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans la communication de votre association

E1. La parité hommes / femmes est-elle bien respectée dans vos supports	
de communication ?	
Le choix des visuels et des messages peuvent influencer les comportements et modifier les perceptions en matière	e de genre.
	Par ex:
Les messages rédigés dans le cadre des publications et des campagnes de votre association peuvent contenir des stéréotypes. Les visuels re souvent des hommes et des femmes de façon caricaturale (couleurs caractéris	
Toujours	
Parfois	
Souvent	
Jamais	
E2. Constatez-vous des différences entre les rôles tenus par les hommes et les femmes dans les événements organisés par votre association?  L'organisation d'évènements et conférences peut être source d'inégalités entre les femmes et les hommes à plusieurs niveaux (accès intervenants, accue	-
Toujours	
Parfois	
Souvent	
Jamais	
E3. Féminisez-vous le langage dans vos publications et brochures ?  « Faites-vous en sorte que les hommes et les femmes se sentent concerné.e.s par les	textes?».
L'ensemble des pistes citées ci-dessous est à moduler selon les besoins que votre analyse a détectés. Certaines peuvent se révéler inutiles nécessaires. Quoi qu'il en soit, les modalités de leur application varieront selon la situation de chaque as	s. D'autres ssociation.
Féminiser les noms de métier, fonction, grade ou titre, lorsqu'ils concernent une femme ou un ensemble de femmes. Utiliser des génériques ('la direction" à la place de 'les directeurs") ou neutres Remplacer par exemple "Vous serez contacté" par "Nous vous contacti" par "Nous vous contacti" par exemple "avoir 18 ans" au lieu de 'le candidat doit être âgé de 18 ans". Ne pas utiliser de parenthèses, par exemple : cette mise en forme suggère que le féminin est secondaire en importance. Eviter les expressions familières et communément admis néanmoins un caractère sexistes (par exemple : le panier de la ménagère, la fée du logis, en bon père de fam	acterons"). "agent(e)" es, qui ont
Toujours	
Parfois	
Souvent	
Jamais	



E4.	Les intervenant.e.s de vos événements/conférences	comptent-ils
	autant de femmes que d'hommes ?	
		Toujours
		Parfois
		Souvent
		Jamais
Part	tie F: L'inclusion de personnes en situation	de handicap dans votre association
F1.	Au cours de l'année dernière, combien de personne comme étant en situation de handicap travaillaient association ?Combien y a-t-il de personnes salariée	t dans votre
	Nombre de femmes	
	Nombre d'hommes	
	Nombre d'autres	
F2.	Au cours de l'année dernière, combien de personne comme étant en situation de handicap travaillaient association ?Combien y a-t-il de personnes stagi <u>air</u>	t dans votre
	Nombre de femmes	
	Nombre d'hommes	
	Nombre d'autres	
F3.	Au cours de l'année dernière, combien de personne comme étant en situation de handicap travaillaient association ?Combien y a-t-il de personnes volonta	t dans votre
	Nombre de femmes	
	Nombre d'hommes	
	Nombre d'autres	
F4.	Au cours de l'année dernière, dans l'ensemble des l'association, avez-vous accueilli des personnes en handicap ?	
		Oui
		Non
	Nous	n'avons pas cette information



F5.	Afin d'accueillir des personnes en situation de handicap dans vos					
activités, les aménagements ci-dessous ont-ils été mis en place ?  Plus d'une option est possible						
		esi possiole				
	Accès à l'information (adaptation du site internet, des documents, etc)					
Amé	nagement organisationnel ou pédagogique (horaire adapté, accueil spécifique pour l'inscription, etc)					
	Mise à disposition de matériel spécialisé (écran d'ordinateur large, sonnette adaptée, etc)					
	Aménagement immobilier (pour le handicap physique, sensoriel, etc)					
Recours	à un professionnel du handicap (pour sensibiliser l'équipe, interpréter en langue des signes, etc)					
	Autre. Précisez.					
	Autre. Précisez.					
F6.	Avez-vous mis en place des mesures <u>structurelles et/ou systématiques</u>					
G	visant l'inclusion des personnes en situation de handicap, que ce soit lors de recrutement ou dans le cadre des activités que vous proposez? Et si oui, précisez lesquelles.					
Co	ommunication adaptée (site ou documents en facile à lire, langue des signes, adapté au handicap visuel, etc)					
Travai	il avec des associations spécialisées dans l'accompagnement des personnes handicapées (analyse des besoins, recherche de solutions, sensibilisation, etc)					
	Sensibilisation des collaborateurs internes					
Proposi	ition d'aménagements raisonnables (horaires adaptés, identification d'une personne ressource au sein de l'asbl, mise à disposition de matériel adapté, etc)					
	Accessibilité physique des lieux (pour le handicap physique et/ou sensoriel)					
	Autre					
	Autre					
F7.	Au cours de l'année dernière, avez-vous procédé à des évaluations sur					
	l'inclusion par votre public concernant votre offre de service ?					
	Oui					
	Non					



F8.	Envisagez-vous au cours de l'année à venir d'accueillir dans votre					
	activité un public spécifique présentant :  Plus d'une option est possible					
	Un handicap physique (maladie chronique, personne à mobilité réduite, etc)					
	Un handicap mental (intellectuel, psychologique)					
	Un handicap sensoriel (visuel, auditif)					
	Non					
	Autre					
	Autre					
V	ous êtes arrivé à la fin de ce questionnaire. Vous pouvez cliquer sur le bouton ''Envoyer'' pour le terminer.					