

Résultats du formulaire 2024 sur l'intégration de la dimension de genre et du handicap

Table des matières

1. Glossaire.....	3
1. Contexte et objectifs.....	4
2. Structure du formulaire	5
3. Méthodologie.....	6
4. Résultats des questions posées dans le préambule	7
5. Résultats de la partie dimension de genre	8
6. Résultats de la partie dimension du handicap.....	18
7. Conclusion.....	22

1. Glossaire

Discrimination

Elle consiste à traiter différemment (sans justification) des personnes ou des groupes en raison de critères protégés. Les critères protégés sont, par exemple, la couleur de peau, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap. Une personne discriminée est donc traitée moins favorablement que d'autres personnes dans une situation comparable et ce sans raison valable¹.

Page | 3

Genre

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.

FINTA

Personne victime du patriarcat et qui inclut les femmes, intersexes, non-binaires, transgenres, agenres.

Non-mixité liée au contexte

Liée à l'endroit où se déroule les activités, par exemple les établissements pénitenciers, MENA, IPPJ, etc.

Personne en situation de handicap

Personne qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle 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).

IRISbox

Le guichet électronique des administrations bruxelloises.

Subvention facultative

Subvention non réglementée par une loi spécifique, mais par un arrêté de subventionnement nominatif. Celle-ci est octroyée dans les limites des crédits annuels autorisés par le pouvoir législatif.

¹ UNIA : <https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre>

1. Contexte et objectifs

Entre le 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, la cellule “Lutte contre les discriminations et Promotion de l’égalité des chances” a diffusé en ligne un formulaire intitulé “dimension de genre et de handicap”, en lien avec les demandes de subventions facultatives sur la plateforme [IRISbox](#).

Page | 4

Celui-ci a permis de recueillir **756 réponses**.

Ce formulaire poursuit plusieurs objectifs :

- Sensibiliser les porteurs et porteuses de projet associatifs à intégration des dimensions de genre et de handicap dans leurs projets futurs ;
- Observer et mesurer le degré de l’intégration des dimensions genre et handicap dans les pratiques des associations ;
- Identifier et valoriser les bonnes pratiques, en vue de les partager à l’ensemble du tissu associatif ;
- Produire des données statistiques utiles au gender mainstreaming (intégration transversale du l’égalité de genre) et au handistreaming (prise en compte transversale du handicap) ;
- Analyser les réponses afin de nourrir la réflexion collective et orienter des politiques plus inclusives et adaptées aux réalités de terrain.

2. Structure du formulaire

Le formulaire se compose de plusieurs parties thématiques :

Partie A : PARTIE GÉNÉRALE

Page | 5

Introduction générale du questionnaire ainsi que l'identification de l'association.

Partie B : PARTIE DIMENSION DE GENRE

Analyser la répartition entre les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles de l'association.

Partie C : PARTIE DIMENSION DE HANDICAP

Analyser des pratiques liées à l'égalité femmes-hommes au travers : les types de contrats, les promotions et le temps de travail au sein de l'association.

3. Méthodologie

La construction du formulaire est réalisée par la cellule « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances ».

Page | 6

Pour donner suite aux différents retours sur la longueur du questionnaire 2023, il a été décidé de réduire le nombre de questions posées dans la nouvelle version. La première édition du questionnaire avait une quarantaine de questions dans sa version longue pour les grandes associations, l'édition 2024 est composé de 12 questions pour toutes les personnes introduisant une demande de subvention facultative sur IRISbox.

De plus, le formulaire est rendu anonyme contrairement à l'édition précédente qui demandait à l'association de s'identifier.

Dans le préambule du questionnaire, il est précisé : « *Ce questionnaire est à remplir une seule fois par année civile peu importe le nombre de demandes de subsides.* »

Nous attirons l'attention sur la possibilité que plusieurs gestionnaires de projet aient complété le questionnaire au nom d'une même association. Puisqu'une association peut rentrer plusieurs demandes de subvention sur une année civile. Donc, il pourrait y avoir un biais au niveau des réponses.

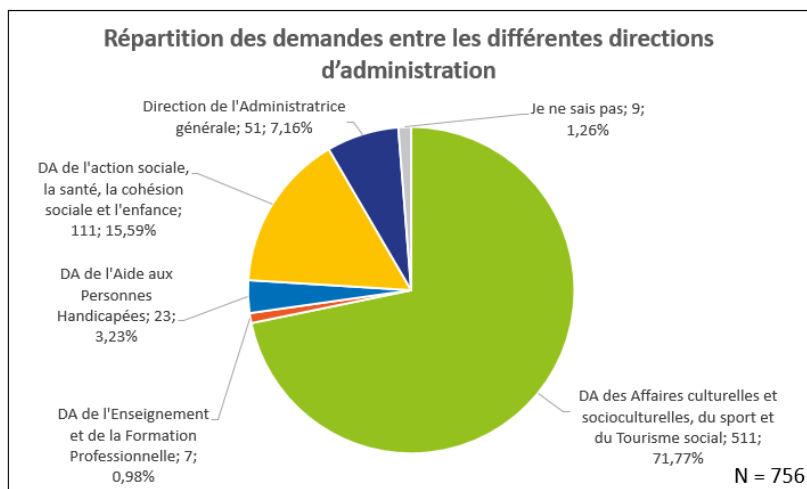
4. Résultats des questions posées dans le préambule

Parmi les 756 associations qui ont répondu à la question, 93,65 % ou 708 participantes à l'enquête se sont identifiées comme des micros, petites ou moyennes associations, alors que 4,23% soit 32 structures ont déclaré être une grande association, tandis que 16 répondantes (2,12 %) ont répondu « je ne sais pas ».

Page | 7



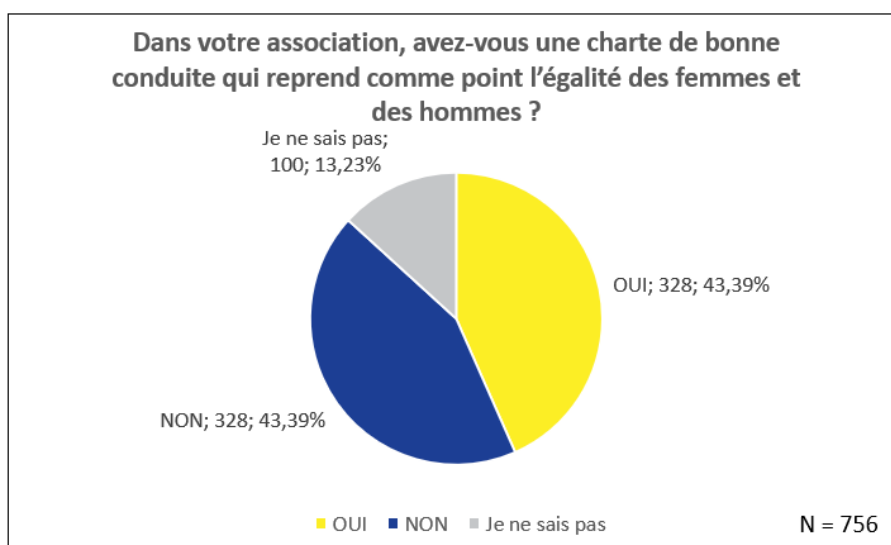
Les demandes introduites sont principalement dans les secteurs liés à la Direction d'administration des affaires culturelles, socioculturelles, et du sport avec 71,77%, suivi par les demandes dans la Direction d'administration de l'action sociale, la santé, la cohésion sociale et l'enfance (15,59%), ensuite dans la direction de l'Administratrice générale (comprenant les demandes en politique générale, les relations internationales et l'égalité des chances) avec 7,16% puis dans la direction de l'aide aux personnes handicapées (Service PHARE) avec 3,23%, dans la direction de l'enseignement et de la formation professionnelle avec 0,98% et 1,26% ont répondu « je ne sais pas ».



5. Résultats de la partie dimension de genre

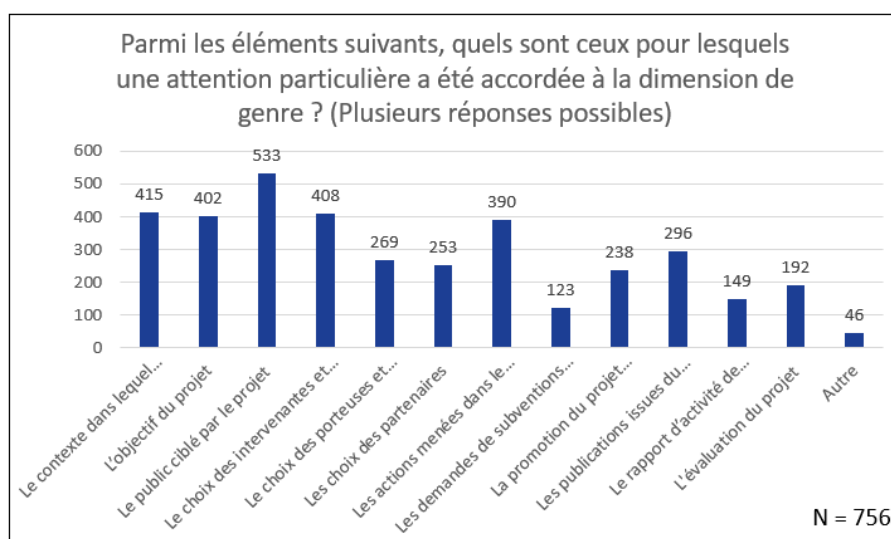
À la question B1, « Dans votre association, avez-vous une charte de bonne conduite qui reprend comme point l'égalité des femmes et des hommes ? », les réponses sont partagées à parts égales : 328 réponses ou 43,39 % des associations déclarent avoir une charte de bonne conduite, autant affirment ne pas en avoir, tandis que 100 répondantes ou 13,13 % ne savent pas.

Page | 8



À la question B2, « Parmi les éléments suivants, quels sont ceux pour lesquels une attention particulière a été accordée à la dimension de genre ? (Plusieurs réponses possibles) »

Les répondants ont indiqué avoir pris en compte les éléments suivants dans le cadre de leur projet :

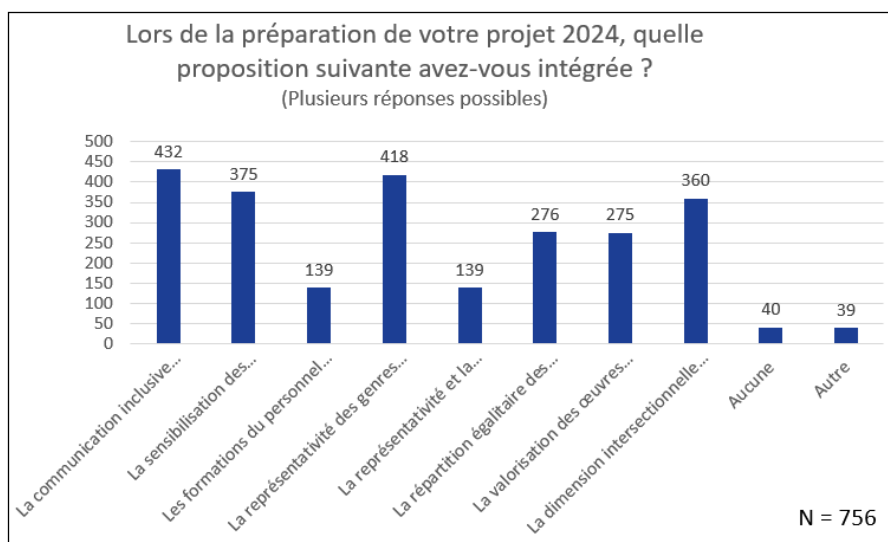


- 415 associations (54,89 %) ont précisé avoir pris en compte les enjeux de genre dans le **contexte du projet**.
- 402 organisations (53,17 %) ont intégré cette dimension dans la formulation des **objectifs du projet**.
- 533 structures (75,50%) ont réfléchi à la diversité et aux besoins spécifiques du **public** en matière de genre.
- 408 personnes interrogées (53,97 %) ont veillé à une représentation équilibrée ou pertinente **des intervenantes et intervenants**.
- 269 répondantes (35,58%) ont pris en compte la dimension de genre dans la gouvernance du projet, notamment dans le **choix des porteuses et porteurs du projet**.
- 253 participantes à l'enquête (33,47%) ont sélectionné leurs **partenaires** en cohérence avec les valeurs d'égalité femmes/hommes.
- 390 associations (51,59%) ont intégré des **actions spécifiques** à la question du genre.
- 123 réponses (16,27%) ont mentionné avoir pris en compte cette dimension dans leurs démarches de financement : **demandes de subventions et recherche de sponsors**.
- 238 organisations (31,48%) ont adapté leur communication pour refléter une approche inclusive dans la **promotion du projet** (publicité, etc.).
- 296 organisations (39,15%) ont appliqué des principes d'inclusivité dans leurs **publications issues du projet** (écriture inclusive, représentations visuelles, choix des couleurs, etc.).
- 149 structures (19,71%) ont intégré des éléments relatifs au genre dans leur **rapport d'activité**.
- 192 personnes interrogées (25,40%) ont inclus des indicateurs ou des réflexions sur l'impact en matière d'égalité dans leur **évaluation du projet**.
- Enfin, 46 associations ont mentionné d'autres raisons, En voici quelques exemples (liste non-exhaustive) :
 - « En 2023, en travaillant sur notre projet de conventionnement pluriannuel, nous avons commencé une réflexion en équipe sur les questions de la diversité et de la réduction des freins à la participation à nos activités. Ce travail est toujours en cours : rédaction d'une charte puis d'un plan d'action pour arriver à nos objectifs dans les domaines suivants : la programmation, l'approche des publics, les ressources humaines et aussi, de manière transversale, la communication. »

- « Lors du recrutement, une attention particulière est accordée à l'équilibre homme-femme »
- « Nous accordons une grande importance aux différentes données qui puissent faire que chaque personne, selon sa sensibilité propre et son histoire, puisse se sentir bien dans la structure. Cela est le point de départ et la condition pour que le reste soit possible (retrouver confiance, ouvrir une réflexion sur soi, évoluer, construire un nouveau projet, se projeter etc.). Cette attention est générale et présente depuis le départ de la structure mais n'est pas spécifiquement tournée vers la question du genre. Précisons que nous accompagnons des personnes concernées par des problématiques psychiques/psychiatriques et faire avec la différence et la singularité de chacun est au cœur de notre pratique. »
- « Nous essayons d'attirer le plus de jeunes filles possibles. Le public que l'on touche rechigne parfois à inscrire ses filles en comparaison avec les garçons. On essaie de mettre les parents en confiance pour qu'ils nous laissent leurs filles, avec plus ou moins de succès. »
- « ... »

Page | 10

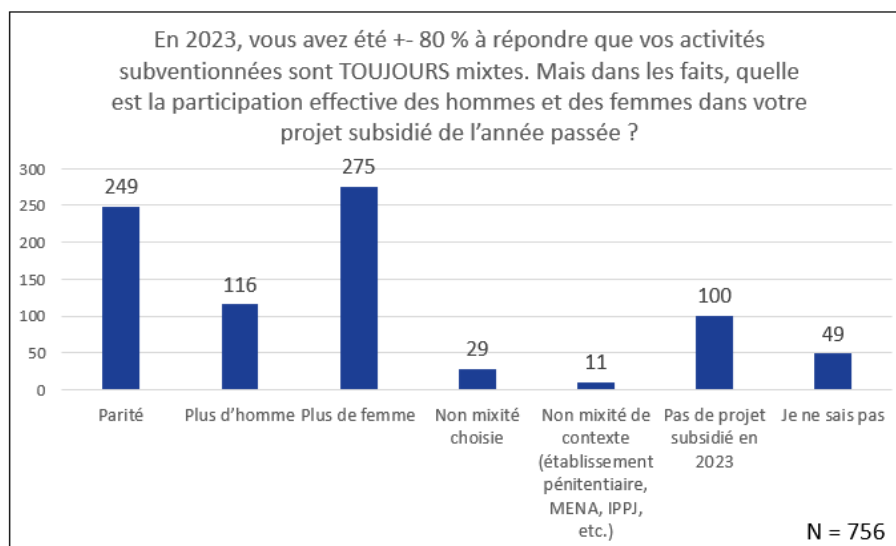
À la question B3, « Lors de la préparation de votre projet 2024, quelle proposition suivante avez-vous intégrée ? (Plusieurs réponses possibles) »



- 432 associations sur 756 (57,14%) ont mentionné la **communication inclusive** (écriture inclusive, choix des personnes représentées sur les images et photos illustrant le projet, le choix des couleurs, suppression de stéréotypes de genre liés au rôles et fonctions, déséquilibre entre les femmes et les hommes représentée, etc.)

- 375 structures (49,60%) ont mentionné la **sensibilisation des bénévoles et partenaires** à la question de l'égalité hommes/femmes
- 139 répondantes (18,39%) ont indiqué les **formations du personnel** de votre association auprès d'associations spécialisées dans la thématique du genre
- 418 personnes interrogées (55,29%) ont mis en avant la représentativité des genres dans le **choix des personnes intervenantes** dans le projet
- 139 participantes à l'enquête (18,39%) ont souligné l'importance de la **représentativité et la visibilité des personnes sexisées ou FINTA** (personne victime du patriarcat et qui inclut les femmes, intersexes, non-binaires, transgenres, agenres)
- 276 organisations (36,51%) ont évoqué la répartition égalitaire des moyens financiers (ex : cachets des artistes, expert.es et intervenant.es, etc.)
- 275 réponses (36,38%) ont mentionné la **valorisation des œuvres réalisées par des femmes**
- 360 répondantes (47,62%) ont signalé la **dimension intersectionnelle** (il s'agit de prendre en compte les discriminations liées à la couleur de la peau, au genre, à l'orientation sexuelle, à la classe sociale, au handicap... car ces discriminations se croisent, s'additionnent et créent un nouveau système d'oppression.
- Il y a 40 structures qui ont répondu **aucune** de ces réponses
- Enfin, 39 associations ont mentionné **d'autres raisons** spécifiques, en voici un exemple « Dans le cadre de notre thématique citoyenneté en éducation permanente, un cycle sur les questions de genre a été mis en place durant les années 2023 et 2024. »

À la question B4, « En 2023, vous avez été +/- 80 % à répondre que vos activités subventionnées sont TOUJOURS mixtes. Mais dans les faits, quelle est la participation effective des hommes et des femmes dans votre projet subsidié de l'année passée ?



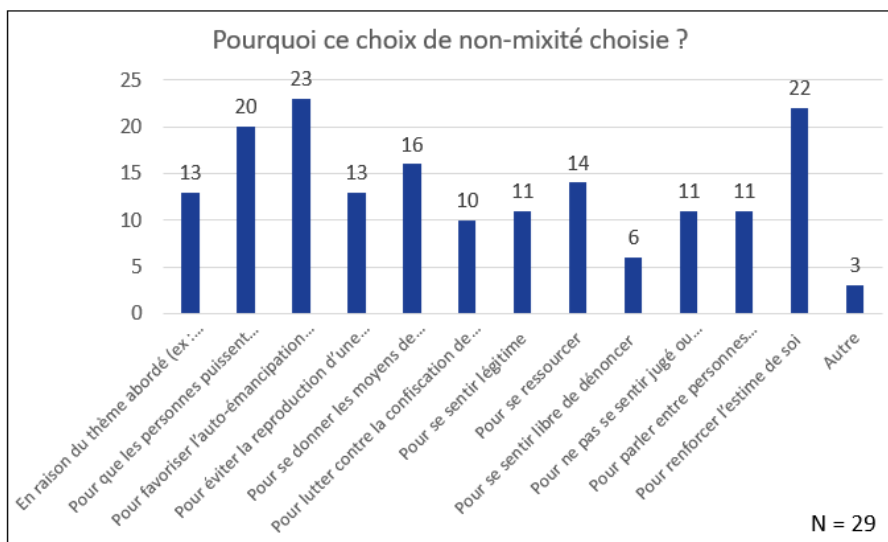
Page | 12

En ce qui concerne la répartition de la participation effective dans les activités subsidiées en 2023, les associations ont apporté les précisions suivantes :

- Plus ou moins un tiers (32,94%) soit 249 associations ont indiqué une **parité hommes-femmes** effective dans leurs activités.
116 répondantes (15,35%) ont déclaré une **présence majoritaire d'hommes**, tandis que 275 réponses (36,38%) ont mentionné une **présence majoritaire de femmes**
- 29 structures (3,84%) ont opté pour une **non-mixité choisie**, et 11 personnes interrogées (1,46%) ont précisé une **non-mixité liée au contexte**, notamment dans des établissements tels que les institutions pénitentiaires, les IPPJ ou les structures accueillant des MENA (mineur étranger non accompagné).
- Par ailleurs, 100 associations soit 13,23% n'ont pas bénéficié de **projet subsidié en 2023**, et 49 (6,48%) ont indiqué **ne pas savoir** ou n'ont pas renseigné cette information.

À la sous-question pour les associations qui ont coché la non-mixité choisies :

« Pourquoi ce choix de non-mixité choisie ? »



Page | 13

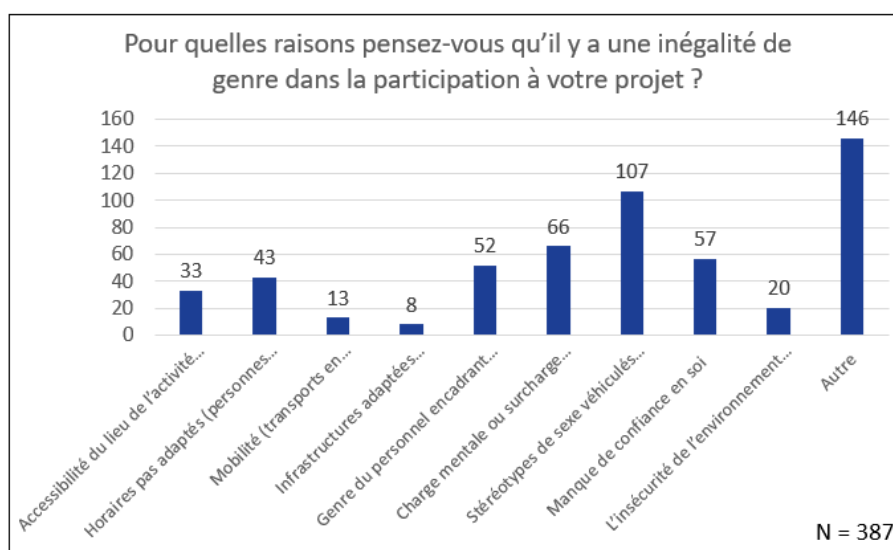
Parmi les réponses reçues, plusieurs raisons ont été avancées pour justifier le choix de la non-mixité dans certains projets :

- 13 associations (44,83%) sur 29 ont indiqué que ce choix était lié à la **raison du thème abordé** ;
- 20 réponses (68,97%) ont souligné l'importance de créer un **espace sécurisant / safe place** permettant aux personnes de s'exprimer librement ;
- 23 structures (79,31%) ont mis en avant la volonté de **favoriser l'auto-émancipation** des personnes ;
- 13 répondantes (44,83%) ont souhaité **éviter la reproduction de dynamiques de domination** entre groupes ;
- 16 réponses (55,17%) ont évoqué le besoin de **s'organiser et de discuter collectivement** pour mieux avancer ;
- 10 organisations (34,48%) ont mentionné la lutte contre la **confiscation de la parole**, comme le mansplaining ;
- 11 participantes à l'enquête (37,93%) ont exprimé le besoin de **se sentir légitimes** dans leur prise de parole ;
- 14 structures (48,28%) ont indiqué que ces espaces permettaient de **se ressourcer** ;

- 6 organismes (20,67%) ont souligné qu'ils favorisaient une **liberté de dénonciation** ;
- 11 réponses (37,93%) ont précisé que cela leur permettait aux personnes de **ne pas se sentir jugées ou infantilisées** ;
- 11 personnes interrogées (37,93%) ont souhaité pouvoir **échanger entre personnes concernées** ;
- 22 répondantes (75,86%) ont mis en avant le rôle de ces espaces dans le **renforcement de l'estime de soi** ;
- Enfin, 3 associations ont mentionné **d'autres raisons** spécifiques. Deux d'entre elles ont indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un choix délibéré, mais le résultat d'une collaboration.

Page | 14

Sous-question pour les associations qui ont coché « plus d'homme » ou « plus de femmes » :
« Pour quelles raisons pensez-vous qu'il y a une inégalité de genre dans la participation à votre projet ? »



- 33 associations sur 387 (8,53%) ont indiqué que **l'accessibilité du lieu** pouvait être une difficulté pour les personnes à mobilité réduite, les enfants, etc.
- 43 personnes interrogées (11,11%) ont choisi les **horaires pas adaptés** (incompatibilité avec les emplois du temps des personnes actives, des parents solos ou du public adolescent, ...)

- 13 structures (3,36%) ont mis en avant la **mobilité**, problèmes liés aux transports en commun, au stationnement ou à l'absence de solutions multimodales.
- 8 répondantes (2,07%) ont signalé des **infrastructures pas adaptées** : manque d'équipements adaptés comme des douches ou toilettes genrées.
- 52 réponses (13,44%) ont indiqué le genre du **personnel encadrant ou intervenant**. Le manque de diversité dans l'équipe encadrante peut influencer la participation.
- 66 structures (17,05%) ont mis en avant la **charge mentale et responsabilités familiales** : les femmes sont souvent plus impactées par la gestion du quotidien et des responsabilités familiales.
- 107 participantes à l'enquête (27,65%) ont indiqué les **stéréotypes de sexe véhiculés par la société**.
- 57 organisations (14,73%) ont mentionné le **manque de confiance en soi**.
- 20 structures (5,17%) ont évoqué l'**insécurité de l'environnement**. Le cadre extérieur peut être perçu comme peu sécurisant par certaines personnes.
- Enfin, il y a 146 réponses « **Autres raisons** » : Diverses autres barrières ont été mentionnées. En voici quelques exemples (liste non-exhaustive) :

D'abord, de nombreuses réponses ont confirmé que les **stéréotypes de sexe véhiculés par la société concernant le projet proposé** constituent un frein important à la participation :

- « L'Aidance revient plus aux femmes »
- « Le monde sportif est encore malheureusement plus représenté par le genre masculin »
- « L'ordre alimentaire actuel est un ordre genré: les femmes sont encore principales pourvoyeuses de soin dans la société actuelle. Elles portent encore majoritairement la charge mentale et physique des actions liées à l'alimentation quotidienne. »
- « la personne accompagnant le jeune enfant est plus souvent une femme/mère/grand-mère/gardiennne. »
- « Femmes surreprésentées dans la mesure où ce sont elles qui endossent le rôle d'aidant proche de leur enfant, qui s'arrêtent de travailler quand c'est nécessaire, ... »

- « ... »

Certaines réponses soulignent que le projet/sujet **attire principalement un public féminin ou masculin** :

- « Certains sujets que nous traitons concernent plus directement les femmes (grossesse, ...). D'autre part, les femmes sont souvent encore plus impliquées dans l'éducation des enfants. Ce qui peut expliquer leur sur-représentation dans notre audience. »
- « les mutilations génitales féminines touchent les femmes par définition et donc même si les hommes sont les bienvenus dans les activités, il y aura toujours plus de femmes »
- « Une volonté peut-être plus marquée chez les femmes de se préparer aux études supérieures scientifiques »
- « Pour ce qui concerne nos bénévoles, nous constatons que le type de projet que nous proposons (soutien aux familles avec de très petits enfants) attire plus les femmes que les hommes. »
- « les femmes sont probablement plus enclines à participer à un groupe de parole et à s'exposer par rapport à un vécu de deuil en présence d'autres personnes »
- « ... »

Page | 16

Les réponses révèlent également un **déséquilibre déjà présent** dans la représentation du public cible :

- « Surreprésentativité des femmes dans le secteur avec lequel nous travaillons. 98% de puéricultrices (pour 2% d'hommes), 90% d'accueillantes extrascolaires et un pourcentage majoritaire (mais non connu) de femmes dans le secteur plus large de l'ATL. »
- « 70% des aidants-proches sont des femmes, nous recevons donc plus de demandes de femmes que d'hommes. »
- « proportion scientifique: plus d'hommes porteurs d'autisme que de femmes »
- « Le trajet d'exil et l'arrivée en Belgique : le public cible du projet est représentatif des primo-arrivants en demande de protection internationale (~60% d'hommes vs ~40% de femmes) »

- « Notre projet s'adresse à des familles précarisées et isolées, avec des petits enfants. Si nous nous adressons sans restriction à tous les parents, c'est bien un public essentiellement féminin que nous accompagnons, puisque 60 à 70% des familles que nous accompagnons sont des mamans solos. »
- « ... »

Deux associations ont partagé **ne pas en connaître les raisons** :

- « Pas facile à dire....notre public n'a pas été interrogé à ce sujet »
- « Les raisons d'une plus grande présence de femmes et de la faible présence d'hommes sera explorée en 2024 et 2025, à travers un projet radiophonique »

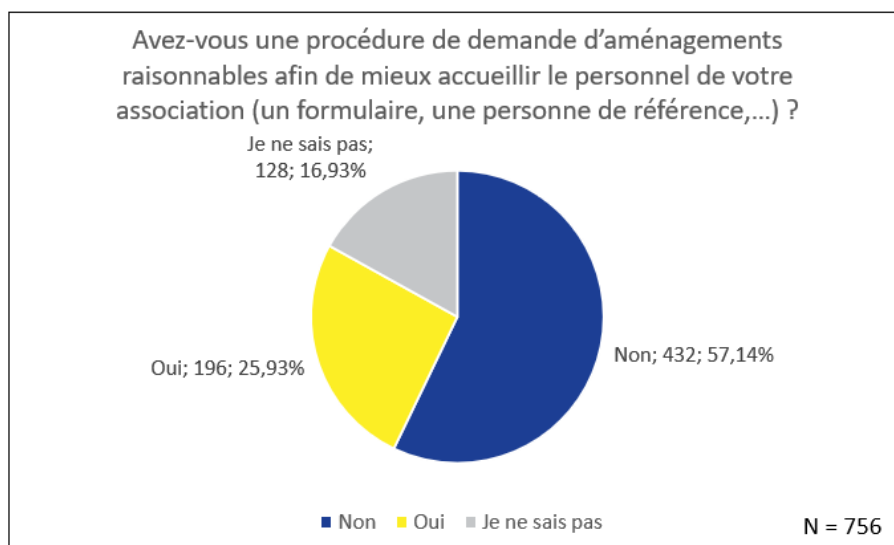
Pour terminer, plusieurs associations ont **exprimé le fait qu'une absence de parité n'implique pas une inégalité** présente dans le projet :

- « il n'y en a pas mais les femmes sont plus demandeuses de notre offre d'action » ;
- « Les projets de notre structure ne représentent pas à notre connaissance d'inégalité de genre » ;
- « Premier arrivé premier servi, la tendance varie d'année en année » ;
- « ... »

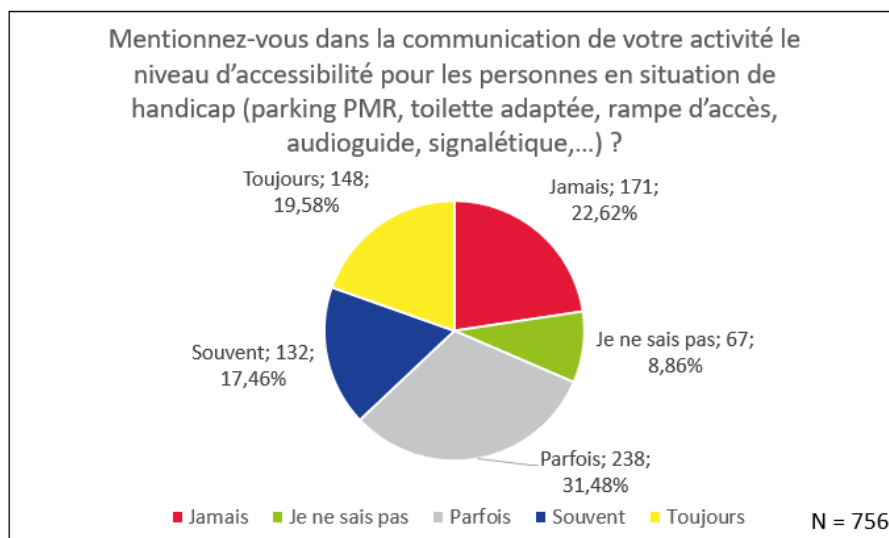
6. Résultats de la partie dimension du handicap

A la question C1 « Avez-vous une procédure de demande d'aménagements raisonnables afin de mieux accueillir le personnel de votre association (un formulaire, une personne de référence, ...) ? Plus ou moins un quart des associations (25,93 % ou 196 répondantes) déclare avoir mis en place une procédure alors que la majorité (57,14 % ou 432 associations) n'en ont pas et 16,93 % ou soit 128 des structures ne savent pas.

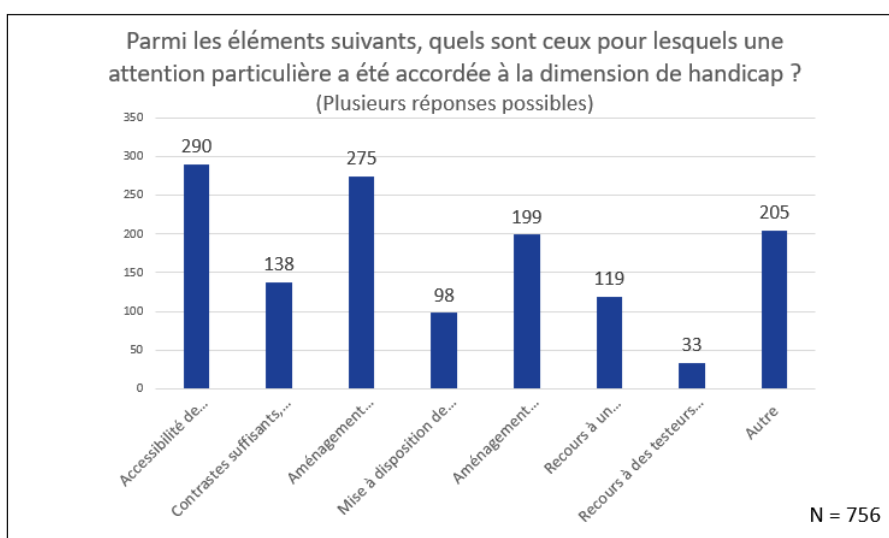
Page | 18



À la question C2 « Mentionnez-vous dans la communication de votre activité le niveau d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap (parking PMR, toilette adaptée, rampe d'accès, audioguide, signalétique,...) ? », moins d'une association sur cinq (19,58 % ou 148 réponses) mentionne toujours le niveau d'accessibilité dans la communication de leur activité, 17,46 % ou 132 associations le font souvent, tandis que 238 personnes interrogées soit 31,48 % ont déclaré parfois, alors que 22,62 % ou 181 répondantes ne le font jamais et 67 structures ou 8,86 % ont répondu « je ne sais pas ».



À la question C3 « Parmi les éléments suivants, quels sont ceux pour lesquels une attention particulière a été accordée à la dimension de handicap ? (Plusieurs réponses possibles) »



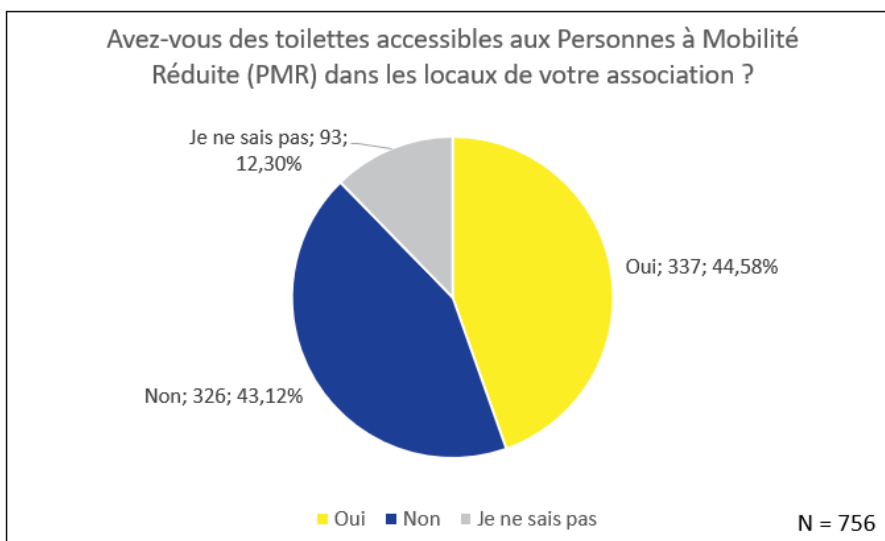
Parmi les propositions :

- 290 associations sur 756 (38,36%) ont indiqué accorder une attention particulière au handicap à hauteur de 38,36 % pour **l'accessibilité de l'information et de la communication** (adaptation du site internet, des documents, une information écrite simple courte et imagée, etc.) ;
- 138 structures (18,25%) ont adapté la **signalétique** (contrastes suffisants, pictogrammes, guidage au sol, fléchage clair tout au long du parcours, plan simple d'utilisation et illustré, plan d'accessibilité adapté à tous les handicaps à télécharger, caractères agrandis sur la signalétique, etc.)

- 278 répondantes (6,38 %) ont mis en place des **aménagements organisationnels ou pédagogiques** pour adapter leurs activités (personnel d'accueil sensibilisé et facilement repérable, horaire adapté, présence d'une personne accompagnante, temps de réponses ou de réalisation de l'activité allongé, etc.) ;
- 98 personnes interrogées (12,96 %) ont **mis à disposition du matériel spécialisé** (écran d'ordinateur large, sonnette adaptée, audio-visio-guides, casque récepteur de boucle magnétique,...)
- 199 répondantes (26,32 %) ont mentionné l'**aménagement immobilier** (podiums surélevés pour personnes en fauteuil roulant, places de parking spécifiques, toilettes adaptées, rampes d'accès, etc.)
- 119 réponses (15,74 %) ont évoqué **avoir recours à un professionnel du handicap** (pour sensibiliser l'équipe, interprète en langue des signes, etc.)
- Seules 33 associations (0,04 %), ont fait **appel à des testeurs en situation de handicap** pour évaluer l'ensemble des aménagements proposés (parcours utilisateurs/utilisatrices, etc.).

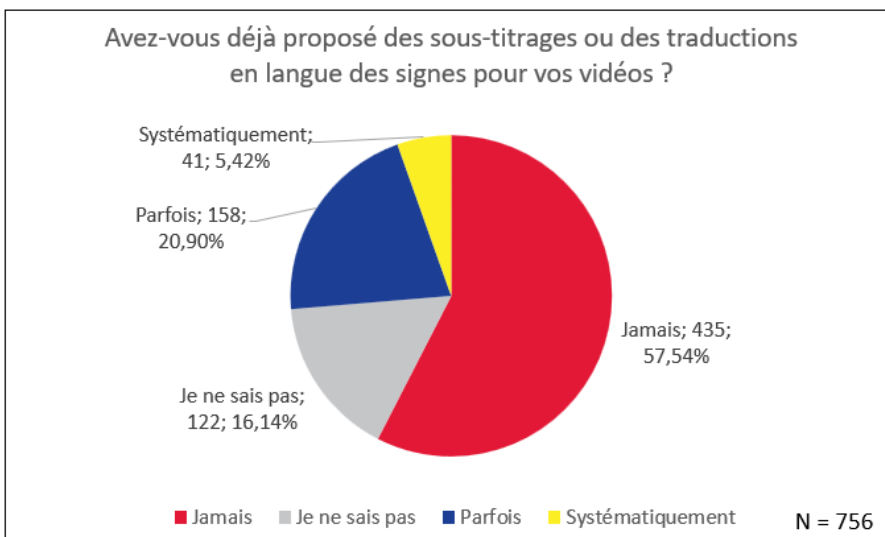
Parmi les réponses qui ont été répondu dans la section « autre », voici quelques bonnes pratiques (liste non exhaustive) :

- « La question des aménagements ou des besoins spécifiques est posée par notre réceptionniste au téléphone dans la perspective d'une visite de sorte que la réponse soit donnée immédiatement »
- « Nous accompagnons en formation continue le personnel qui sera en charge des enfants porteurs de handicap. »
- « Nous ouvrons nos stages de vacances aux frères et sœurs handicapés de nos inscrits »
- « Partenariat avec la Ligue Braille pour créer une bibliothèque audio sur base des livres de la sélection faite par les volontaires »
- « Un animateur référent »
- « Mise en place de solutions de transport adapté pour la participation de publics composés de personnes à mobilité réduite. »
- « Cela est prévu dans notre prochain plan diversité »
- « ... »



À la question C4 « Avez-vous des toilettes accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR) dans les locaux de votre association ? »,

Les toilettes PMR sont présentes dans moins de la moitié des locaux des associations avec 337 réponses positives (44,58 %), alors que 326 organisations (43,12 %) déclarent ne pas en avoir et 93 structures (12,30 %) l'ignorent.



À la question C5, « Avez-vous déjà proposé des sous-titrages ou des traductions en langue des signes pour vos vidéos ? », la majorité (57,54 %), plus précisément 435 associations interrogées n'ont jamais proposé des sous-titrages ou des traductions en langue des signes pour leurs vidéos, 20,90 %, soit 158 structures ont déclaré le proposer parfois et seulement 41 personnes interrogées (5,42 %) le proposent systématiquement. Tandis que 16,14 % soit 122 répondantes ont choisi « je ne sais pas ».

7. Conclusion

La récolte de données joue un rôle clé dans la construction d'un plan d'action solide et pertinent. En s'appuyant sur les retours concrets du terrain, elle permet de mieux cerner les réalités vécues par nos associations subventionnées, d'identifier les besoins prioritaires et de repérer les leviers d'amélioration. Ces informations nourrissent les échanges, facilitent la prise de décision et renforcent la légitimité des actions envisagées dans les groupes de travail sur le gender mainstreaming et le handistreaming.

Merci aux associations pour leur participation à l'enquête. Ensemble, nous contribuons à la mise en place d'une société plus inclusive.

Sauf mention contraire, les informations contenues dans ce rapport sont libres de droits. Vous pouvez donc les utiliser gratuitement à des fins personnelles et non commerciales, en mentionnant la source et l'auteur.