



Commission Interdépartementale  
pour le Développement Durable

# **Rapports d'activités des Cellules de Développement Durable 2023**

[www.developpementdurable.be](http://www.developpementdurable.be)

## 1. SPF Chancellerie du Premier ministre



(Monsieur Arthur Nys, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

L'année 2023 est restée particulière dans la mesure où la fonction de coordination « développement durable » n'a pas pu être occupée une très grande partie de l'année en raison des mouvements de personnel. La Chancellerie s'est cependant efforcée de participer notamment aux réunions de la CIDD. Elle a communiqué au sujet du développement durable sur son intranet. En l'absence d'une cellule formelle, les fonctions liés au développement durable ont cependant été remplies.

Les actions de développement durable sont intégrées dans les plans opérationnels des directions opérationnelles et des différents services de la Chancellerie. Plusieurs actions menées par la Chancellerie le sont en vertu du plan fédéral Développement durable (PFDD). Certaines actions du PFDD sont aussi reprises dans d'autres plans fédéraux, ce qui amène des rapportages pour des mêmes actions auprès de plusieurs services et avec un calendrier distinct, occasionnant ainsi une charge administrative non nécessaire.

Ci-après, l'accent est mis sur une série d'actions de la Chancellerie.

### 2. Contribution du SPF Chancellerie aux mesures et actions du PFDD

#### **Objectifs de développement durable (ODD) dans les notes de politique générale**

Plusieurs actions reprises dans les notes de politique générale du Premier ministre contribuent à la réalisation d'objectifs de développement durable. On relèvera la politique en matière de marchés publics dans la note relative à l'année 2023, <https://www.dekamer.be/doc/FLWB/pdf/55/3649/55K3649018.pdf>.

#### **Développement durable dans le plan stratégique 2022-2024 de la Chancellerie**

La stratégie de la Chancellerie repose sur neuf enjeux qui ont un impact sociétal, environnemental, économique et éthique. Plusieurs de ces enjeux sont intrinsèquement liés au développement durable (voir page 5, [https://chancellerie.belgium.be/sites/default/files/plan\\_strategique\\_2022-2024.def.pdf](https://chancellerie.belgium.be/sites/default/files/plan_strategique_2022-2024.def.pdf)).

## Développement durables dans les plans opérationnels de la Chancellerie

On relèvera notamment le dialogue avec les parties prenantes, l'accessibilité maximale des sites web, la durabilité dans les marchés publics et leur réglementation ou encore le soutien à des initiatives gendermainstreaming, diversité ou handimainstreaming.

## Monitoring de la présence des femmes et des hommes

Le service P&O a effectué un monitoring de la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral.

Les chiffres sont publiés sur le portail fédéral Belgium.be et actualisés à chaque changement, [https://www.belgium.be/fr/publications/la\\_repartition\\_femmeshommes\\_dans\\_les\\_organes\\_strategiques\\_des\\_membres\\_du\\_gouvernement](https://www.belgium.be/fr/publications/la_repartition_femmeshommes_dans_les_organes_strategiques_des_membres_du_gouvernement) et [https://www.belgium.be/fr/publications/pub\\_composition\\_organes\\_strategiques](https://www.belgium.be/fr/publications/pub_composition_organes_strategiques). Ils sont visualisables à la fin de chaque liste avec les icônes femmes et hommes :

♀   V   F	♂   M   H
20	25

## Révision de la Circulaire du 16 mai 2014 relative aux marchés publics durables

Le groupe de travail, composé de membres de la Chancellerie, du SPF BOSA et de l'IFDD, s'est réuni en 2023 pour discuter du projet de circulaire - Responsabilité sociétale dans les marchés publics fédéraux.

## Analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Le Service des marchés publics respecte l'obligation de procéder à un AIR pour chaque avant-projet de loi ou projet d'arrêté royal ou ministériel pour lesquels l'intervention du Conseil des ministres est requise.

## Politique de communication externe sensible au genre

- Au terme d'une mise en concurrence, l'Université Catholique de Louvain (Institut Langage et Communication) avait été désignée fin 2017 pour réaliser un screening de campagnes de communication. Les travaux ont été menés par une équipe de recherche bilingue, interuniversitaire et pluridisciplinaire (communicateurs, linguistes, spécialistes en études de genre). Le rapport final a été remis début juin 2019. La direction générale Communication externe de la Chancellerie a alors constitué un groupe de travail dont les travaux ont été interrompus pendant la crise liée au coronavirus. Une fois repris,
- la rédaction du numéro de la COMM Collection dédié à la communication inclusive a été achevée (version NL) et validée par le COMMnetKern. La version en français, suite aux suggestions et remarques de différentes institutions, est en adaptation fin 2023. La mise en page et la publication interviendront après validation finale des deux versions.
- La direction générale Communication externe participe aux groupes de réflexion sur l'utilisation d'un « langage clair », initiés par le SPF BOSA.

- Par ailleurs, dans le but de développer une banque d'icônes testées compréhensible par un large public, la Taalunie a lancé un appel au sein des organisations participantes au groupe de travail afin de récolter des icônes à tester. Une liste thématique de 50 icônes a préalablement été établie, constituant ainsi une base de travail. Le développement de cette banque d'icônes s'inscrit de la continuité de « eerlijk helder », une initiative visant à rendre les communications accessibles à large public via l'usage d'un langage simple. La direction générale Communication externe a continué à y œuvrer en 2023.

### 3. Les ODD en tant que boussole

#### **Publications d'informations sur Belgium.be et sur ses médias sociaux**

Une information permanente sur les objectifs de développement durable est restée en évidence la majorité de l'année sur la page d'accueil du portail fédéral Belgium.be, avec un lien vers le site « sdgs.be ».



### 4. La gestion interne durable du SPF Chancellerie

#### **Politique d'achats durables**

La Chancellerie applique les dispositions de la circulaire du 16 mai 2014 - Intégration du développement durable, y compris les clauses sociales et les mesures en faveur des petites et moyennes entreprises.

Elle est un « participant actif » du réseau de concertation stratégique des achats fédéraux (CSAF) afin de mettre davantage l'accent sur la durabilité dans les marchés publics.

Des clauses de durabilité sont systématiquement intégrées dans les cahiers des charges des procédures de mise en concurrence, notamment en ce qui concerne le traitement des déchets, le catering, les aspects liés à la mobilité ou à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.

#### **Alimentation durable**

La Chancellerie a renoncé au renouvellement du label Cantine Good Food (une fourchette) de Bruxelles Environnement, qui avait été obtenu en 2018, en raison de l'inflexibilité des normes

concernant le grammage maximum de la viande. Le restaurant de la Chancellerie suit à la lettre tous les autres objectifs imposés par ce label, même sans l'avoir.

Au menu de la semaine, il y a au moins un légume de saison et un plat végétarien. La gamme de sandwichs comporte également des options végétariennes et véganes.

Une corbeille de fruits est mise à disposition chaque jour dans le restaurant de la Chancellerie, avec des pommes et des poires d'origine belge d'août à décembre.

La cuisine a déployé un effort supplémentaire en matière d'élimination des déchets, en recyclant encore plus et en mettant l'accent sur le tri des déchets organiques.

### **Mobilité durable**

Une indemnité pour les déplacements à vélo a été octroyée à 21 membres du personnel (6,6%) et 211 membres du personnel (66,35%) ont bénéficié d'un abonnement aux transports en commun.

La Chancellerie et les services créés auprès d'elle comptent 318 collaborateurs, quel que soit leur statut.

### **Durabilité dans les actions de Teambuilding**

On relèvera en 2023 :

- Que la direction générale Communication externe a consacré une matinée Teambuilding/sensibilisation à la fabrication de produits ménagers écologiques ;
- Organisation du « petit déjeuner Développement Durable 2023 » qui fait son retour à la Chancellerie à la date du 23 novembre 2023. Un moment convivial mettant en avant des produits bios, locaux et durables.

### **Durabilité au Résidence Palace – Centre de presse international (IPC)**

Le Centre de presse international - Palais de résidence (CPI), service administratif doté d'une autonomie comptable et rattaché à la Direction générale de la communication extérieure de la Chancellerie, prend depuis des années des mesures pour réduire son empreinte écologique et intégrer systématiquement la durabilité dans ses processus, ses services et sa culture d'entreprise.

En 2023 :

- en tant que centre de conférence, le Résidence Palace – Centre de presse international a reçu le label GreenKey pour 2024 (31/10) ;
- l'analyse des émissions de CO2 a été réalisée par le biais de marchés publics ;
- en collaboration avec divers partenaires, le Résidence Palace – Centre de presse international a commencé à développer le projet "Climate Tables", une série de tables rondes informatives pour les journalistes sur divers sujets écologiques. Ce projet devrait devenir permanent en 2024 et 2025.

En ce qui concerne les actions permanentes du Résidence Palace – Centre de presse international, on note que :

- les appareils défectueux sont systématiquement remplacés par des appareils plus performants ou avec une meilleure étiquette énergétique ;
- les services de sécurité vérifient systématiquement si les lumières sont éteintes dans tout le bâtiment la nuit et si le chauffage des salles de classe vides est en veille ;
- les meubles laissés par les anciens locataires sont réutilisés ;
- des conteneurs ont été placés à l'arrière du bâtiment pour le tri des déchets.

## 2. SPF Soutien et Appui



(Madame Myriam Bouveroux, membre de la CIDD)

### 1. Le groupe de projet développement durable au sein du SPF BOSA

Il existe une composition officielle pour une cellule de développement durable. Le groupe restreint reprend les fonctions nécessaires. Nous considérons que l'extension se compose plutôt de spécialistes dans une matière déterminée. Il y a eu un certain nombre de changements par rapport à 2022.

Même si ce rapport annuel concerne principalement les réalisations qui ont eu lieu en matière de développement durable au sein du SPF BOSA, nous ne pouvons pas omettre d'y reprendre également les projets transversaux pour l'Administration fédérale. Il s'agit des projets dont le SPF BOSA prend (ou se voit confier) fréquemment la direction, souvent en collaboration avec l'IFDD/la CIDD.

Les réalisations énumérées ci-dessous s'appliquent dans le cadre de la durabilité. Il va sans dire qu'il existe encore d'autres réalisations au sein des différentes DG.

### 2. La Cellule DD en 2023

La cellule Développement durable a été intégrée en tant que cellule distincte (dans le service d'encadrement) au sein de la DG SAI fin 2022. L'objectif est de suivre et de surveiller les actions verticales et transversales. Et également de répertorier les différents acteurs, tant internes qu'externes. En 2023, nous avons cherché à étendre encore davantage cette démarche afin de rallier progressivement l'organisation à de petites actions en faveur du développement durable, de sorte qu'elles finissent par devenir naturelles.

### 3. La gestion interne durable du SPF Soutien et Appui (BOSA)

En 2023, des actions ont encore été prises au niveau transversal avec la DG R&D. Citons à titre d'exemple l'exercice qui a été fait autour de la responsabilité sociétale des entreprises, avec pour résultat une charte qui comprend néanmoins un certain nombre de points d'attention et dans laquelle nous, en tant que SPF BOSA, voulons prendre un certain nombre d'engagements. Ici, le défi réside dans une bonne coopération entre les services travaillant principalement de manière transversale et la cellule DD ancrée dans sa propre organisation. La traduction des réalisations externes doit également se faire au sein de l'organisation.

Quelques actions spécifiques à la CSR (« Corporate Social Responsibility ») en 2023 :

- Réalisation d'études sur la mobilité et élaboration d'un plan d'action concret à ce sujet en collaboration avec le SPF Mobilité. Ces études figurent dans les objectifs transversaux avec une description des KPI.
- Impulsion à élaborer une charte de responsabilité sociétale des entreprises.
- Diverses « master classes » sur un thème spécifique (tel que l'inclusion, NAPAR,...).

- Analyse de matérialité réalisée pour le SPF BOSA, avec une représentation de chaque DG dans ce groupe de travail.

À la suite des mesures prises les années précédentes, la séparation entre la gestion de l'environnement interne et la mobilité s'est concrétisée et les réseaux ont été séparés, avec une délimitation claire des thèmes.

### **Gestion de l'environnement interne**

Le plus important est que le label Entreprise Écodynamique a été conservé pour le bâtiment WTC III en 2023. Le suivi des nombreux aspects de durabilité qui y sont liés reste un point d'attention.

La certification EMAS a également été achevée, un suivi a été effectué et nous avons également obtenu ce certificat. Dans ce cadre, un suivi via des rapports d'audit EMAS avec les aspects de durabilité (conformité légale) est indispensable. La répétition et la poursuite de la sensibilisation sont également cruciales à cet égard.

Un deuxième aspect porte sur l'application d'une série de règles environnementales au sein du bâtiment WTC III. Par exemple, des procédures liées au traitement des déchets ont été renouvelées et Bruxelles Environnement exige une approche différente de la collecte des déchets. Cela a donc un impact sur l'organisation pour s'assurer que le tri se fasse correctement dès le début du cycle. Les premières étapes ont été franchies en 2023, mais le déploiement se poursuivra certainement en 2024.

### **Mobilité**

En 2022, un nouveau Mobility Manager a été nommé au sein du SPF BOSA. Son premier objectif a été de redynamiser le réseau des Mobility Managers. En 2023, le réseau s'est encore agrandi et peut compter sur un grand nombre de Mobility Managers issus d'autres organisations dans le but commun de promouvoir davantage MaaS (Mobility as a Service). Cela s'est traduit par plusieurs actions organisées en 2023, mais pour lesquelles la contribution explicite des membres du réseau est également demandée. Ce n'est pas BOSA qui prend l'initiative pour toutes les actions.

Le but de toutes ces actions était de démontrer que l'administration s'engage aussi sur les différents aspects de la mobilité et mène également des actions spécifiques à cet égard. Aspects abordés et sur lesquels nous travaillons :

- Verdissement du parc automobile et examen des moyens à mettre en place pour le réduire.
- Installation de bornes de recharge en collaboration avec la Régie des Bâtiments, principalement dans les bâtiments qui lui appartiennent.
- Explication de la nouvelle circulaire 307 septies donnée à tous les membres, afin de les aider à évaluer l'impact.
- Recherche d'une organisation beaucoup plus efficace des navettes à l'intérieur et à l'extérieur de Bruxelles. À cette fin, un sous-groupe de travail a été mis en place pour essayer de cartographier le tout et de voir où nous pouvons apporter des améliorations.

- Examen approfondi de l'infrastructure cycliste. Encourager davantage de personnes à se rendre au travail en vélo est une chose, mais s'assurer que les gens peuvent se doucher, se changer et faire sécher leur tenue de cycliste en est une autre.

De plus, nous avons acheté deux vélos électriques afin de pouvoir organiser les déplacements de service de manière durable.

### **Programme d'action sur la consommation rationnelle de l'énergie**

Face à la forte hausse des prix de l'énergie, le gouvernement a demandé l'élaboration d'un plan d'action. Ce travail a également été effectué dans notre SPF. Il s'agit donc principalement de petites choses que nous pouvons faire, comme sensibiliser les gens, s'assurer que les lumières sont éteintes, acheter des appareils à faible consommation d'énergie autant que possible,...

En outre, le propriétaire du bâtiment doit également prendre un certain nombre de mesures. Ainsi, la température par défaut sera de 19° pour le bâtiment. Bien entendu, la température à l'intérieur du bâtiment dépend également de la température extérieure.

### **Sensibilisation**

Cela reste un fil conducteur à travers les différentes actions qui ont été menées en 2023 et qui continueront d'être nécessaires en 2024. Par exemple, l'événement NAPAR a été organisé par la DG SAI pendant deux années consécutives. Toujours avec des intervenants stimulants, des témoignages, qui nous font réfléchir sur la société en constante évolution.

Ci-dessous, nous présentons brièvement les réalisations des DG CFP et R&D, en particulier en matière de l'inclusion. La version complète se trouve dans leur propre rapport annuel.

### **Actions au sein de la DG CFP - Marchés publics durables**

En matière de durabilité dans les marchés publics, on peut relever que les projets suivants ont abouti :

- En vue d'une décarbonation du charroi automobile fédéral, la Circulaire 307septies. - Acquisition (achat, location-vente, location et leasing) de véhicules propres (zéro émission) immatriculés en Belgique a été publiée au Moniteur belge du 12/04/2023.
- En collaboration avec le centre HIVA de la KU Leuven et l'IFDD, une cartographie des achats fédéraux a été effectuée ainsi qu'une analyse de risques en termes de durabilité. Cela a mené à l'établissement d'une liste de domaines d'achats prioritaires. Cette liste fera partie intégrante de la nouvelle circulaire marchés publics durables en cours de rédaction par le SPF Chancellerie. Cette nouvelle circulaire, fruit d'une collaboration entre l'IFDD, BOSA et la Chancellerie, est entrée dans sa dernière ligne droite avant présentation au Conseil des ministres.
- Le centre de services Procurement a adhéré à Electronics Watch en vue de la surveillance de la chaîne de valeurs du fournisseur d'accessoires informatiques tandis qu'Ecovadis effectuera une analyse de notre portefeuille de fournisseurs sous l'angle de leur responsabilité sociétale.

Enfin, en termes de durabilité de nos achats fédéraux communs, il est à mentionner que plusieurs contrats communs très importants ont été attribués par la centrale d'achats FORCMS et que chacun d'entre eux prêche une attention particulière à la durabilité des achats :

- Accord-cadre pour la fourniture de mobilier de bureau et de chaises ergonomiques :
  - Les spécifications techniques pour le mobilier ont été élaborées en tenant compte du développement durable : matériaux labellisés (obligation PEFC pour le bois), traitement des déchets et circularité du mobilier. Les périodes de garantie ont été prolongées. En outre, les critères d'attribution ont pris en compte la certification durable pour le rembourrage des meubles et des chaises et ont permis aux candidats participants d'obtenir un score plus élevé.
- Accord-cadre pour l'achat de smartphones et autres appareils mobiles :
  - Les spécifications techniques ont pris en compte les exigences du guide des achats durables. Un indicateur/label/certificat de réparabilité a été inclus dans les spécifications techniques.
- Accord-cadre pour l'achat d'ordinateurs de bureau, d'ordinateurs portables et d'accessoires :
  - Les documents de marché mentionnent les exigences techniques liées aux labels. En outre, une annexe « développement durable » a été ajoutée aux documents de marché. Des exigences relatives au transport (respect des normes environnementales) ont également été incluses. L'entrepreneur peut démontrer des actions supplémentaires qu'il prend pour réduire son impact environnemental.

### **Actions spécifique au sein de la DG R&D - Inclusion**

Le SPF BOSA s'investit activement dans la politique d'égalité des chances en matière de recrutement et de formation et parcours de carrière. Concernant l'égalité entre les genres, il veille à la composition mixte des jurys pour les sélections de fonctionnaires et de top managers, et il mène des actions spécifiques d'activation des talents managériaux de demain, quelle que soit leur identité de genre. Il publie des offres d'emploi systématiquement accompagnées de la mention H/F/X, ouverte à tous les genres et recommandée par les principales Communautés.

Il investit régulièrement dans des campagnes d'employer branding variées, à destination du public général et de groupes-cibles particuliers, par exemple pour promouvoir les offres d'emploi réservées à des personnes en situation de handicap.

### **Représentation et rôle actif au sein de la CIDD**

→ Interne au SPF BOSA

Toutes les activités précitées ont un impact sur les SDG formulés et auxquels nous devons répondre autant que possible en tant que service public. Notre représentation au sein de cette commission est donc importante afin de continuer à (s')informer et de constituer avec notre

groupe de travail (restreint) une plaque tournante permettant de couvrir tous les objectifs sur lesquels nous travaillons.

Pour ce faire, nous collaborons étroitement en interne avec notamment notre conseiller en prévention afin de procéder à des ajustements continus si nécessaire et d'éviter le travail en double. Mais comme nous l'avons déjà mentionné, nous examinons également dans l'organisation où se trouve l'expertise pour la mise en œuvre de certains SDG, puis nous examinons cela en détail avec ces personnes.

→ Transversal

Le SPF BOSA se voit aussi régulièrement attribuer un rôle transversal dans le cadre de l'exécution de projets spécifiques au sein de l'Administration fédérale.

La réalisation d'une analyse de matérialité a été achevée en 2023. En 2024, nous examinerons plus avant la manière d'intégrer ces mesures et d'en assurer le suivi dans l'organisation.

Par ailleurs, le Réseau Mobilité a été redynamisé et, avec d'autres SPF, des initiatives se mettent en place tant pour la Semaine de la Mobilité (en septembre) qu'à d'autres égards afin de mettre à l'honneur la mobilité dans son ensemble.

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



(Monsieur Moussa Radi, membre de la CIDD)

#### 1. La Cellule DD en 2023

##### **Composition de la cellule DD et place dans l'organigramme du SPF**

En juin 2023, le comité de direction s'est penché sur une note substantielle concernant la politique de développement durable (DD) au sein du SPF, ce qui a abouti à la décision de recruter en externe un expert à temps plein dans ce domaine. Ce collaborateur entrera en fonction le 2 janvier 2024. Dans l'organigramme, le coordinateur DD se situe au niveau des services rattachés à la présidente, plus précisément le service S0.1. Il sera le nouveau représentant du SPF au sein de la Commission interdépartementale pour le développement durable (CIDD) et assurera le pilotage de ce dossier tant à l'administration centrale que dans les postes diplomatiques.

##### **Activités en 2023**

En 2023, le chef du service S0.1 a participé à des réunions de groupes de travail interfédéraux convoquées par la CIDD ou liées au thème du développement durable. L'ensemble du personnel a pu découvrir différentes facettes du DD et diverses nouvelles initiatives du SPF en la matière par le biais de la lettre d'information interne (NEWSBOX). Des projets visant à rendre notre parc immobilier plus durable ont ainsi été mis en avant.

En 2022 déjà, le SPF a participé à un groupe de travail technique pour la coordination nationale en vue de préparer la contribution belge à l'Examen national volontaire (ENV ou *Voluntary National Review* – VNR en anglais), qui a été présenté en 2023. Cette décision d'introduire un deuxième ENV (le premier datait de 2017) démontre l'engagement de longue date de l'État fédéral belge en faveur du multilatéralisme et du développement durable. La Belgique prend très au sérieux l'ENV, malgré son caractère volontaire. Ce rapport conjoint, fruit de la coopération entre les différents niveaux de pouvoir et les parties prenantes (y compris la société civile et le secteur privé), résume comment ces différents niveaux de pouvoir au sein de la Belgique fédérale contribuent à l'Agenda 2030 et aux Objectifs de développement durable (ODD). Dans ce contexte, notre SPF avait un rôle de coordination important à jouer et n'a ménagé aucun effort (y compris financier) dans sa contribution au rapport.

## 2. La contribution du SPF Affaires étrangères aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

Le SPF Affaires étrangères adopte une approche stratégique globale en matière d'intégration et de mise en œuvre du Plan fédéral de développement durable (PFDD), telle qu'exposée dans le Plan stratégique 2021-2024. Ce plan fixe deux objectifs clés, à savoir la contribution active du SPF à un monde juste, sûr et durable, et la mise en œuvre d'une structure organisationnelle, de processus et d'instruments de travail axés sur l'efficacité, l'efficience et la durabilité.

Par ailleurs, le développement durable est explicitement défini comme la « boussole » pour la politique étrangère dans l'exposé d'orientation politique de la ministre Lahbib. Ce document énonce des objectifs concrets, dont la réalisation de plusieurs ODD. L'engagement en faveur du développement durable se retrouve également dans la Stratégie de sécurité nationale.

Au niveau opérationnel, plusieurs objectifs portent sur la durabilité, par exemple une politique immobilière qui optimise les ressources disponibles en portant une attention particulière aux aspects de sécurité et de durabilité. Cette politique concerne à la fois les représentations belges et l'administration centrale. La politique d'achat et de logistique soutient des activités axées sur la sécurité, la durabilité et l'écologisation.

En outre, parmi les objectifs opérationnels figurent : la gestion efficace des abonnements, la contribution à une transition énergétique durable, le respect de normes éthiques, la participation à l'intégration de la dimension de genre (*gender mainstreaming*) et le soutien financier à des programmes déployés dans des pays en développement. La direction générale de la Coopération au développement (DGD) joue un rôle crucial en tant que vecteur de changement et contribue à renforcer l'adhésion de l'opinion publique en Belgique au développement durable dans le monde entier. La DGD et, dans une moindre mesure, la DGM (direction générale des Affaires Multilatérales et de la Mondialisation) ont pleinement intégré la fonction « boussole » des ODD et s'y réfèrent systématiquement lors de l'attribution d'un financement à un projet ou une organisation donné(e).

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

En 2023, le SPF Affaires étrangères a mis en œuvre toute une série de mesures et d'actions dans le cadre du Plan fédéral de développement durable (PFDD).

Les droits humains et l'égalité des chances figurent parmi les principaux domaines d'action. Pour les journées internationales consacrées aux droits des femmes, aux droits des personnes LGBTQ, à la lutte contre le racisme et la discrimination, et à la violence à l'égard des femmes, des instructions ont été envoyées au réseau diplomatique. Elles comprenaient des informations sur les plans d'action belges et les récentes évolutions dans les différents domaines, ainsi qu'un appel à communiquer sur les médias sociaux. À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la ministre des Affaires étrangères a notamment organisé un événement relatif à la participation politique des femmes.

Une autre initiative significative concerne la décision prise le 25 septembre 2023 d'élargir le test « genre » à toutes les directions associées aux priorités de la ministre, comme énoncé dans le plan d'action fédéral *Gender mainstreaming*. Le test « genre » sert d'outil d'évaluation pour s'assurer que la dimension de genre soit prise en compte lors de l'élaboration des politiques. Cet exercice a été soutenu par des formations et des actions de sensibilisation visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination.

En termes de communication, le SPF a régulièrement publié des contenus relatifs aux Objectifs de développement durable (ODD) par le biais de divers canaux, dont le site web, les médias sociaux, la lettre d'information, les podcasts et le rapport annuel. En 2023, un stand consacré aux ODD a été installé à l'occasion de la fête nationale dans le but de sensibiliser le public à cette thématique. Nous avons par ailleurs prouvé notre engagement international en participant à des forums tels que l'Examen national volontaire et le Forum politique de haut niveau.

La sensibilisation à l'égalité et à la non-discrimination reste au cœur de nos actions. Ces principes sont notamment mis en avant dans les formations et font partie des points d'attention lors du contrôle des marchés publics. L'outil de communication interne NEWSBOX a été utilisé pour diffuser la brochure « Petit guide pour une écriture respectueuse du genre » et une boîte à outils pour la communication interne sur ce thème est en cours d'élaboration.

Le travail décent reste une priorité, comme en témoigne la validation en 2023 d'une note stratégique sur le travail décent dans la coopération belge au développement. La Belgique a fait preuve d'un engagement actif au sein des enceintes européennes, où elle a plaidé en faveur d'un renforcement de l'action européenne en matière d'entreprises et de droits humains. La Belgique a également prouvé son engagement international en figurant parmi les premiers pays à soutenir l'Accélérateur mondial sur l'emploi et la protection sociale pour des transitions justes (*Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*) en septembre 2023. La Belgique s'est ainsi positionnée en promotrice de la justice et de la protection sociales dans le monde.

Notre pays fournit également une précieuse contribution en matière de financement climatique et d'activités autour de la stratégie climatique. La participation belge au financement climatique international est constituée à **97 %** d'aide publique au développement et couvre un large éventail de secteurs, dont l'agriculture, l'éducation, l'énergie, l'environnement, la gouvernance, la santé, l'aide humanitaire, l'eau et l'assainissement, et les villes durables. En 2023, la Belgique s'est engagée à verser 150 millions d'euros à la deuxième reconstitution du Fonds vert pour le climat (dite GCF-2) pour la période 2024-2027, soit une augmentation de 50 % par rapport à la première reconstitution (GCF-1) pour la période 2020-2023.

Enfin, la DGD suit également – au niveau belge – le Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement à titre d'observateur et contribue à la réforme de l'instrument AIR (Analyse d'impact de la réglementation) du Comité d'analyse d'impact interdépartemental au sein duquel l'IFDD (Institut fédéral pour le développement durable) est également représenté. Cet instrument consiste en une évaluation *ex ante* des effets d'un nouveau projet de réglementation fédérale sur une série de domaines, y compris la cohérence des politiques en faveur du développement (CPD).

### 3. Les ODD en tant que boussole

Le SPF Affaires étrangères a entrepris une série de mesures et d'actions dans le cadre des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, venant s'ajouter à celles liées au Plan fédéral de développement durable (PFDD). Une attention particulière est portée à la cohérence des politiques en faveur du développement (durable) (CPD(D)).

1. **Suivi de la CPD(D) et établissement de rapports à ce sujet** : le délégué belge auprès du CAD de l'OCDE suit activement les discussions au niveau de l'OCDE sur la cohérence des politiques en faveur du développement durable (CPDD). En 2023, l'IFDD avait fait rapport à l'OCDE sur le degré de mise en œuvre par la Belgique de la recommandation de l'OCDE sur la cohérence des politiques en faveur du développement durable. La DGD a apporté sa contribution à ce sujet et a mis l'accent sur les effets des politiques sur les pays en développement (CPD). L'objectif est de s'assurer que les politiques et initiatives belges indépendantes de notre politique de développement produisent un effet positif et durable sur les pays en développement.
2. **Dans son rapport annuel, la DGD rend compte chaque année de la CPD, sous la forme d'une série de recommandations adressées aux (autres) services fédéraux.** À cet égard, la DGD s'appuie entre autres sur les [recommandations émises par le Conseil consultatif pour la cohérence des politiques en faveur du développement \(CCPD\)](#). Ce fut également le cas dans le [rapport annuel de 2022 publié en 2023](#). Un exemple concret plus récent de CPD est la décision belge prise en 2023 par les ministres Khattabi et Vandembroucke de [mettre un terme à l'exportation de \(certaines\) substances nocives à destination de pays en développement](#).
3. **Financement d'une étude sur les biocarburants et la sécurité alimentaire.** Fin 2022, la direction générale de la Coopération au développement (DGD) a cofinancé une étude qui a été réalisée en 2023 par le centre de développement de l'OCDE. Cette étude se concentre sur les effets des biocarburants sur la sécurité alimentaire mondiale. À travers son financement, la DGD contribue au développement des connaissances et au débat international sur cette question spécifique de la cohérence des politiques en faveur du développement durable.
4. **L'accès mondial aux médicaments et vaccins constitue un autre exemple étroitement lié à la cohérence des politiques.** La Coopération belge au développement a participé à plusieurs initiatives destinées à fournir une aide financière ou technique à ses partenaires africains en matière d'accès aux médicaments. La Belgique fait partie des membres fondateurs de l'initiative Team Europe, soutenue par l'Union européenne, en faveur de la production locale de produits médicaux, y compris de vaccins, en Afrique, à travers la création d'usines, la fourniture d'équipements médicaux et l'élaboration de réglementations portant sur l'accès aux produits médicaux.

### 4. La gestion interne durable du SPF Affaires étrangères

La crise environnementale et climatique à laquelle nous sommes confrontés ne fera que s'aggraver. En tant que citoyens et collaborateurs du SPF, nous souhaitons contribuer à rendre notre vie professionnelle quotidienne plus respectueuse du climat. Découvrez ci-dessous les

mesures en faveur de la durabilité que le SPF AE a prises au cours de l'année écoulée, tant à l'administration centrale que dans les postes à l'étranger.

### **Mesures en faveur de la durabilité à l'administration centrale**

#### *Politique d'achats durables :*

Le SPF Affaires étrangères a mis en place un système de contrôle pour garantir des achats durables. Tous les marchés publics traités par le service « Marchés publics » (B&B5) sont soumis à des contrôles de durabilité. Les collaborateurs sont vivement encouragés à imposer des exigences en matière de durabilité dans leurs marchés publics. Un grand nombre de ces marchés comprennent des critères de durabilité au niveau des clauses d'attribution et/ou des prescriptions techniques, ainsi que des clauses d'exécution liées à la durabilité. Cela vaut par exemple pour les collègues impliqués dans la présidence du Conseil de l'UE, qui doivent exiger le respect d'une charte de durabilité.

#### *Autres mesures en faveur de la durabilité :*

La direction Bâtiments (P&O5) joue un rôle moteur en appliquant une série de mesures axées sur une gestion durable. À titre d'illustration, nous pouvons citer les interventions en matière d'économies d'énergie (e.a. limitation de la température ambiante dans les bureaux, réduction de l'éclairage dans les couloirs, remplacement de chaudières et fenêtres au palais d'Egmont, installation de vannes thermostatiques, retrait des appareils électriques individuels dans les bureaux), de mobilité (e.a. achat de véhicules de service électriques, installation d'un certain nombre de bornes de chargement, mesures en faveur des cyclistes) et d'environnement (encourager la consommation de l'eau du robinet, utilisation de produits d'entretien écologiques, installation d'îlots de tri des déchets combinée au retrait des poubelles individuelles dans les bureaux).

### **Mesures en faveur de la durabilité dans les postes à l'étranger**

Le SPF s'est également renseigné auprès de ses postes à l'étranger pour connaître les mesures en faveur de la durabilité qu'ils ont prises au niveau de leur fonctionnement et de leur infrastructure. Les mesures les plus ambitieuses ont été prises par notre ambassade à Nairobi. Des actions concrètes ont été menées pour rendre l'ensemble du complexe neutre sur le plan climatique. Cela comprend l'installation de panneaux solaires dotées de batteries qui doivent permettre à l'ambassade de continuer à fonctionner pendant plusieurs jours, dans l'obscurité absolue et sans aucun apport du réseau. De plus, l'eau de pluie sera récupérée et 80 % de l'eau sera recyclée. L'ambassade prévoit également d'aménager un potager et un mur à herbes aromatiques que les visiteurs et le personnel pourront librement récolter. Des ciseaux et des sachets seront fournis à cet effet. Les déchets de cuisine seront fermentés dans un biodigesteur pour les transformer en biogaz que l'ambassade pourra utiliser pour cuisiner.

Sur le plan de la sensibilisation (outreach), nos ambassades ont mené diverses actions. L'ambassade belge à Varsovie a ainsi participé au « Sustainable Embassies Network », sous la houlette de l'ambassade suisse. Il s'agit d'un réseau informel d'ambassades qui se réunit occasionnellement pour échanger des bonnes pratiques et expériences concernant des mesures mises en œuvre au sein des ambassades en vue de réduire leur empreinte écologique. En 2023,

cette initiative a par exemple donné lieu à une campagne sur les médias sociaux qui faisait la promotion de ces mesures auprès du grand public. En outre, notre poste en Jordanie a rejoint en octobre 2023 l'*Eco Capitals Forum*, une initiative de l'ambassade américaine et de l'administration municipale d'Amman qui vise à améliorer la coopération en matière de promotion de la durabilité et à échanger des bonnes pratiques.

Les collaborateurs de nos ambassades en Israël, à Rabat, et au Cameroun ont participé à une campagne de nettoyage des plages de leurs pays respectifs. Les postes ont également été invités à apposer un autocollant « Belgium goes green » sur les véhicules de service électriques qui leur ont été achetés. Découvrez ci-dessous d'autres mesures que nos postes ont prises en matière de durabilité (liste non exhaustive).

#### *Politique en matière de déchets :*

Les postes ont mis en place diverses mesures concernant la gestion des déchets, dont le tri des déchets, l'utilisation de papier recyclé au lieu de papier blanchi, la lutte contre le gaspillage alimentaire, le recyclage des déchets et la numérisation des procédures de travail afin de réduire la consommation de papier. Les emballages en plastique sont évités dans la mesure du possible, par exemple en remplaçant les bouteilles en plastique par des fontaines à eau et des systèmes d'épuration de l'eau, et en utilisant des produits de nettoyage écologiques pour réduire l'utilisation de produits chimiques. Cette dernière mesure fait également systématiquement partie des critères d'attribution lorsqu'un nouveau marché public est lancé dans les postes pour des contrats de nettoyage.

#### *Mobilité :*

Des efforts sont déployés en faveur de la mobilité durable. Les collaborateurs sont ainsi encouragés à se déplacer à pied, à vélo ou en transports en commun. Lors de l'achat de nouveaux véhicules de service, l'écoscore du véhicule fait partie des critères d'attribution. Sur les 16 véhicules de service achetés en 2023 dans les postes, seuls 3 étaient équipés d'un moteur à combustion classique. Les 13 autres étaient électriques, hybrides ou hybrides rechargeables.

#### *Consommation d'énergie :*

Une sensibilisation autour de la consommation d'énergie a été mise en place. Elle comprend des actions concrètes dans plusieurs postes, telles que l'installation de nouveaux chauffages, l'amélioration de l'isolation, la pose de panneaux solaires, l'utilisation d'un chauffage géothermique et l'installation de détecteurs de mouvement. Réduire l'utilisation d'air conditionné et de chauffage contribue à un environnement de travail plus durable.

Nous devons toutefois concilier nos objectifs de durabilité avec les circonstances et défis propres à chaque région. Il s'agit d'un exercice d'équilibre certes délicat, mais essentiel pour parvenir à un avenir plus durable.

## 4. SPF Intérieur



(Madame Sophie Delvaux, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF**

La Cellule Développement Durable est un Réseau de Développement Durable (Réseau DDO) au sein du SPF Intérieur dont la création remonte à janvier 2011.

Ce réseau est composé d'une coordinatrice DDO, attachée au service Facility Office de la Direction générale P&O-FACILITY (Services centraux/horizontaux du SPFI), et de son équipe, d'un responsable de la politique d'achat, d'un responsable du service Budget, d'un responsable de la Communication, d'un responsable de la cellule 'Bien-être', ainsi que d'un référent de chaque entité du SPF.

Afin de promouvoir davantage le développement durable au sein du SPF Intérieur, le Comité de Direction a proposé cette année de nommer deux référents DDO au sein de chaque entité : l'un au niveau stratégique et l'autre au niveau logistique. Ces nominations sont en cours actuellement et devraient être effectives en 2024.

Le Réseau DDO ainsi renforcé par ces référents examine les besoins et les opportunités au sein du SPF Intérieur et propose ensuite des actions ponctuelles ou transversales au niveau du fonctionnement de l'organisation, de façon à conjuguer une coordination pour l'entièreté du SPF Intérieur, et une latitude propre à chaque entité, à ses missions, à ses réalités et, dès lors, à ses besoins spécifiques.

Le coordinateur DDO et son équipe prennent également part aux réunions du réseau Mobility (SPF BOSA) et Management Environnemental (SPF BOSA).

#### **Activités en 2023**

Depuis 2022, le SPFI intègre les ODD/SDG dans sa note de politique générale. Depuis 2023, un chapitre y est entièrement consacré et différentes initiatives sont également reprises au travers de la note en fonction des différentes missions menées.

Le plan d'action est rédigé chaque année et validé par le Comité de Direction. Plusieurs mesures de ce plan d'action, qui touchent à la gestion des déchets, la mobilité douce, le bien-être, les économies d'énergie... sont analysées et développées dans le présent rapport (notamment dans le point 4).

En ce qui concerne les activités ponctuelles, la majorité des DG du SPF Intérieur participe à la semaine de la Mobilité via une communication sur les différents modes de déplacement et la promotion de la mobilité durable.

## 2. La contribution du SPF Intérieur aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

Le SPF est impliqué de manière active dans plusieurs plans (inter)fédéraux dont certains sont directement liés au PFDD.

De même, le réseau DDO rédige chaque année un plan d'action, dans lequel sont incluses certaines (sous)-mesures du PFDD.

Le Comité de Direction a bien compris l'importance d'intégrer le DDO dans son core-business. Ainsi a-t-il décidé, en octobre 2023 de nommer deux référents DDO au niveau stratégique et logistique dans chaque entité, de tendre vers des objectifs de durabilité, tant au niveau du fonctionnement que des missions du SPF, et de mettre en lumière les différents plans et mesures en cours au sein du SPF, et notamment celles incluses dans le PFDD.

Ces personnes de référence, une fois nommées, permettront d'appuyer la mise en œuvre des mesures du PFDD ainsi qu'une meilleure visibilité de celles-ci à l'ensemble du personnel, pas toujours au fait de ce qui existe dans sa propre DG. Enfin, elles aideront à rassembler les différents éléments nécessaires aux rapports annuels.

Notre SPF, dans le cadre notamment des missions de protection des citoyens et des biens en cas d'accidents, de calamités ou de catastrophes, ajuste en continu son organisation face aux enjeux et bouleversements auxquels la société est confrontée.

Le suivi des mesures du PFDD consiste à suivre ce qui a été réalisé (ou non) dans le plan d'action en vue de la rédaction du présent rapport, et d'analyser et rédiger les nouvelles priorités pour le SPF.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Etant donné la multiplication des crises que la société connaît actuellement (Covid, inondations, guerres...), le travail du SPF en la matière ne peut qu'être mis en exergue.

Le service de gestion de crise au sein du SPF répond à plusieurs mesures du PFDD, et notamment la mesure relative à la création d'une plateforme d'experts pour réunir les disciplines et les secteurs vitaux au niveau national et se préparer ensemble à une meilleure gestion de crise. Le service de planification d'urgence (NPU) a élaboré la plateforme « Cellule de sécurité – Veiligheidscel » et l'a inscrite dans la réglementation concernant la planification d'urgence et la gestion de crise. La procédure d'approbation est toujours en cours. Néanmoins, des IKW (groupe de travail de cabinets interministériels) se sont tenus sur le sujet et le conseil des ministres en a déjà discuté. En ce moment, les communautés ainsi que l'Autorité de Protection des Données se penchent également sur cette réglementation.

En ce qui concerne les mesures prises pour l'adaptation à la crise climatique, il faut souligner le projet de fiches de planification d'urgence relatif aux inondations, aux vagues de chaleur et à la sécheresse. Les fiches sont désormais prêtes.

De plus, notre SPF a coordonné la rédaction du rapport de mi-parcours du Groupe de Travail Sendai, il a aussi participé au High-Level Meeting on the Mid-Term Review du cadre de Sendai qui s'est déroulé à New York en mai 2023.

Enfin, en concertation avec les acteurs concernés, un canevas de plan d'urgence sectoriel prévoyant des structures claires et simple de gestion des crises sanitaires a été élaboré. Celui-ci concerne les pandémies et il faisait suite aux directives de la commission spéciale Covid.

Dans le cadre du plan fédéral de lutte contre la pauvreté (matière liée à l'identité et aux affaires citoyennes), notre SPF a travaillé en étroite collaboration avec le SPF Intégration sociale pour la mesure du PFDD visant à renforcer l'attribution d'une adresse de référence aux sans-abris.

Quatre (sous) mesures ont été rédigées. Certaines sont en cours, d'autres ont été réalisées.

- Mise en place d'une sensibilisation de la population en situation de pauvreté, sur l'importance de l'inscription à une adresse (éventuellement de référence) et l'obtention d'une carte d'identité valable. Cette mesure a été clôturée et est diffusée.
- Concernant la réglementation relative à la tenue des registres de la population et du Registre national, clarification et actualisation des procédures concernant l'inscription en adresse de référence pour les personnes sans abri, y compris l'harmonisation de l'usage de l'adresse de référence via une circulaire unique afin de garantir l'accès aux droits à tous. Cette mesure a été clôturée et est en phase de diffusion et de sensibilisation.
- Afin d'apporter un nouvel éclairage sur le sans-abrisme, de le cartographier et d'en améliorer la lutte, opérationnalisation de la transmission régulière de statistiques du SPF Intérieur - DGIAC au SPP IS concernant les personnes sans-abri en adresse de référence. Cette mesure est clôturée mais en constante amélioration et discussion entre les deux SPF.
- Simplification du recours en cas de refus d'inscription provisoire pour la population précarisée. Cette mesure est encore en cours car elle nécessite une adaptation législative.

Le SPF a par ailleurs exercé sa responsabilité sociétale de différentes manières (voir aussi le point 4 ci-dessous). Nous développons ici l'activité proposée dans le cadre de la semaine de la mobilité et de la semaine des SDG/ODD ayant eu pour thème l'inclusion, en collaboration avec le SPF BOSA. L'activité visait à sensibiliser notre personnel à la réalité des personnes malvoyantes dans leurs déplacements grâce à des mises en situation avec des chiens pour aveugles. Cette activité a été réalisée en partenariat avec l'ASBL Scale Dogs et a remporté un beau succès.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Le SPF Intérieur a participé activement à l'élaboration de la charte pour une administration fédérale durable, initiée par le cabinet de la Ministre De Sutter. La charte, bien que n'ayant pas été signée, constitue un document de référence valable. Le SPF est occupé à analyser et répartir les mesures sur lesquelles il pourra avoir un impact et s'impliquer à court, moyen et long terme.

Par ailleurs, le SPF Intérieur, en tant qu'employeur, soutient un nombre important de thèmes transversaux en terme d'inclusion et de bien-être.

Ainsi, une communication a été effectuée lors de la journée contre l'homophobie et la transphobie de même que lors de la Pride parade du 23/05 à Bruxelles ; mais aussi sur les violences faites aux femmes dans le cadre de la journée de la femme le 8/3.

En outre, toute une série de mesures relatives au bien-être ont été prises en 2023, comme l'ouverture de la garderie pendant l'été, une offre de suivi psychologique via le bureau-conseil POBOS, la constitution de nouveaux groupes de travail 'Bien-être', une enquête sur l'intégrité, des workshops ou séances d'information sur l'ergonomie, différents workshops et formations sur le leadership, ou sur l'égalité de traitement sur le lieu de travail (colloque 'Better together'),...

Via ces différentes initiatives, le SPF tend vers les SDG 5.c (promotion de l'égalité des sexes et autonomisation des femmes) et 16.6 (mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes).

Le SPF Intérieur a également bien conscience de l'urgence en matière climatique. Pour intégrer la mesure 13.2 (incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, stratégies et planification nationale), le SPF a pris des mesures concrètes qui sont développées dans le point suivant.

#### 4. La gestion interne durable du SPF Intérieur

Nous traduisons les objectifs généraux en fonction des moyens dont nous disposons et travaillons prioritairement :

- sur notre efficacité énergétique ;
- sur le verdissement de notre parc automobile et sur notre plan de déplacement d'entreprise ;
- sur les achats de biens et de service durables ;
- sur la diversité de notre recrutement, le bien-être de notre personnel et au développement d'un politique d'intégrité au sein de notre organisation.

Afin d'améliorer sa politique environnementale, le SPF a pris de nombreuses initiatives en 2023. En voici les détails :

##### *Économie d'énergie :*

Chaque DG a mis en place et continue d'implémenter, selon les contraintes et opportunités qu'offrent ses bâtiments, une politique de réduction d'énergie – qui le PLAGE, qui le Plan fédéral Economie d'Energie, qui une prospection sur le label 'LEED'... ainsi que le Plan Hiver avec une température de consigne de 19°C.

En 2023, il a par exemple été question de remplacement des interrupteurs par des détecteurs de présence, de remplacement des ampoules par un équivalent LED, de contrôle et suivi du matériel énergivore dans les locaux, d'installation de fontaines à eau reliées au réseau de distribution (avec filtres) et mini-boiler...

Parmi les initiatives concrètes qui concernent la réduction de la consommation énergétique par le chauffage et la climatisation, citons la participation et des actions de promotion

supplémentaires pour la journée gros pull, les initiatives supplémentaires du service de communication visant à éteindre le chauffage/l'airco pendant les périodes de vacances, la diminution de 1 à 2 degrés de la température dans les bâtiments des unités opérationnelles,...

Une place importante est laissée à la sensibilisation du personnel au ODD/SDG. Ainsi, lors des longs week-end ou vacances, un mail est systématiquement envoyé à l'ensemble des collaborateurs afin de bien éteindre les lumières et le chauffage ; une enquête relative au ODD/SDG a été effectuée en interne ; une communication a été envoyée lors du 'mois de mai, tonte à l'arrêt' ; une sensibilisation du personnel à l'importance de prévenir la logistique en cas de fuites d'eau...

#### *Responsabilité sociale des entreprises :*

Le SPF a de nouveau pris ou soutenu diverses initiatives. En effet, le Comité de Direction soutient la vente de chocolats à la Saint-Nicolas et de crêpes à la chandeleur. L'argent ainsi récolté est reversé à des associations caritatives. De même, la soirée 'Tropical Beach party' a eu lieu en mai, et ses bénéfices ont été versés à l'association 'Samen tegen Kanker'.

Une communication a également été effectuée sur l'importance du don de sang et de plasma. Au cours de celle-ci, plusieurs collaborateurs habitués à donner leur sang ont été interviewés et ont permis de sensibiliser leurs collègues.

Sans oublier le 'Pink is the new blue', journée organisée en janvier pour sensibiliser au cancer du sein, et soutenir les (anciennes) malades du cancer.

#### *Mobilité :*

Plusieurs membres du personnel de notre SPF sont devenus Mobility Manager en 2023.

Une communication a été effectuée au moment de l'inauguration de la nouvelle piste cyclable entre Arts-lois et Rogier afin d'inviter les collaborateurs à expérimenter ce trajet à vélo. De même, l'activité « e-bike » organisée par le SPF Finances, a été appuyée par le Comité de Direction et quelques collaborateurs ont pu y participer. L'offre de parking vélos a également été développée au sein de certains bâtiments pour permettre l'usage privé lors du trajet travail – domicile.

Citons encore comme exemple concret l'optimisation de l'utilisation des véhicules de service. L'utilisation d'un véhicule de service est prévue dans la législation et le règlement de travail. L'utilisation de véhicules de service est encadrée en appliquant strictement les dispositions légales, mais aussi en centralisant la gestion du parc automobile au sein du service logistique, en limitant autant que possible le nombre de kilomètres parcourus avec ces véhicules de service, etc. En outre, une DG a beaucoup investi en 2023 pour permettre aux membres du personnel de se familiariser avec les moyens de transport durables (métro, train, vélos partagés) dans le cadre de leurs déplacements domicile/lieu de travail.

Enfin, lors de trajets à l'étranger de courte distance, l'utilisation des transports en commun est à présent obligatoire pour le personnel d'une DG.

### *Achats durables :*

Il est régulièrement rappelé l'existence d'un 'Manuel pour un événement durable' à nos collaborateurs, une phase test pour des boissons fairtrade est en cours dans une DG, différents collaborateurs ont pu suivre des formations menées par Bruxelles Environnement et/ou le SPF BOSA afin de réfléchir aux achats durables, certaines DG ont une politique d'achat basée sur les écolabels, achat local de chocolats pour la Saint-Nicolas...

Les DG qui le souhaitent peuvent avoir accès à la centrale d'achat FORCMS, mise en place par BOSA, et qui privilégie l'économie circulaire ainsi que certains produits durables. Un budget 'Bien meuble durable' est également disponible.

Ainsi, une DG du SPF revoit ses listes de commandes internes au moins une fois par an afin de trouver de nouveaux articles disponibles dans le cadre d'un contrat FORCMS qui soient plus proches des règles de durabilité. Et une autre DG réalise une note de politique durable pour tous les marchés publics supérieurs à 80.000 HTVA, en référence à la Circulaire du 16 mai 2014 « *Intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et moyennes entreprises, dans le cadre de marchés publics* ».

### *Gestion des déchets :*

Des campagnes de sensibilisation au tri des déchets sont organisées dans notre SPF.

Un projet d'une DG a été de retirer toutes les poubelles des bureaux et de ne mettre que des poubelles de tri dans les couloirs afin de réduire les déchets plastiques (changement de sac quotidien).

Enfin, un projet ambitieux a vu le jour dans les organes de migration. Ainsi, une plateforme d'envoi de documents électroniques a été créé afin de diminuer les impressions et les émissions de CO2 liées au transport des dossiers, courriers et autres informations.

### *Système de management environnemental/sociétal :*

Les bâtiments du SPF ne sont plus certifiés EMAS. Cependant, un budget a été demandé afin de faire une analyse de matérialité/analyse de la norme ISO 26000 via un contrat-cadre de consultance en la matière. Ce soutien externe devrait se mettre sur pied courant 2024.

Cependant, depuis quelque temps, le télétravail est une valeur ancrée parmi le personnel. Une optimisation de l'espace utilisé s'impose à cet effet. Cette optimisation consiste à réduire la superficie occupée (nombre de bureaux). Le SPF entend limiter son empreinte écologique en promouvant autant que possible le projet d'optispace et le principe du desk-sharing.

### *Empreinte écologique :*

Dans le cadre de ses missions de protection du citoyen en cas de catastrophe, le SPF a constaté qu'un renforcement de l'efficacité des actions permet de réduire un maximum l'empreinte écologique. C'est pourquoi une attention particulière est portée sur l'objectivation des capacités opérationnelles, l'anticipation des différents risques et le renforcement de la coopération des acteurs de la sécurité de la société civile.

La mise en place d'une structure centralisée pour l'organisation d'exercices des capacités opérationnelles, la recherche et le suivi des innovations technologiques, la réalisation d'analyses

d'écart et d'audits, la prise en compte des aspects durables dans la passation des marchés publics, l'amélioration des formations des professionnels et des volontaires et la mise en place d'un dispatching plus performant sont autant de mesures qui œuvrent pour une sécurité civile plus économes en matière de ressources.

## 5. SPF Finances



Non communiqué

## 6. SPF Mobilité et Transports



(Monsieur Dario Schollaert, membre de la CIDD)

### 1. La cellule DD en 2023

La Cellule DD est composée d'un coordinateur, d'un responsable EMAS, de représentants de diverses DG et de Beliris, ainsi que de coordinateurs dans les domaines de la durabilité, de l'égalité de genre, de la réduction de la pauvreté et des aspects sociaux et environnementaux. La cellule est coordonnée par la Direction Mobilité.

La cellule est impliquée dans diverses initiatives dans le domaine de la durabilité, qu'elles soient sociales, environnementales ou économiques. Il s'agit notamment de la mise en œuvre et du suivi du PFDD, du PNEC/PFEC et des plans fédéraux de gender mainstreaming, de handicap, de réduction de la pauvreté, de développement durable, de "Be Cyclist", d'adaptation aux changements climatiques et d'économie circulaire. Dans le cadre du PNEC et du PFEC, le SPF est responsable du suivi de 11 mesures, collabore à la mise à jour de ces plans et a communiqué un nouveau SPOC pour participer à l'élaboration du Plan Social Climat. Dans le cadre du plan d'action pour l'économie circulaire, un plan de gestion des déchets pour les bateaux de plaisance en fin de vie a été élaboré. Pour le Plan d'adaptation aux changements climatiques, le SPF a transmis au SPF Santé publique les détails budgétaires et les indicateurs de suivi des mesures qu'il a proposées. Dans le cadre de la mesure "Safety and Security of Climate Change Impacts", plusieurs réunions ont été organisées avec les parties prenantes du secteur ferroviaire et de l'aviation.

Une représentante du SPF a participé au comité consultatif SEA, qui donne des avis sur tous les plans et programmes fédéraux ayant des conséquences sur l'environnement. Le SPF a également donné son avis sur l'intégration des ODD dans la Note politique. Par ailleurs, le SPF a contribué à la concrétisation des ambitions climatiques internationales (Accord de Paris) et européennes (Green Deal).

La cellule DD est active dans la communication en organisant des activités de sensibilisation, des ateliers et des événements en collaboration avec le service Communication afin d'informer les collaborateurs sur le développement durable. Elle intègre les objectifs de développement durable (ODD) dans la communication interne et implique les collaborateurs dans diverses initiatives telles que la Journée mondiale du cyclisme, la Journée mondiale de l'environnement et la Semaine européenne de la réduction des déchets.

La cellule participe également à des conférences, des webinars et d'autres activités liées à la durabilité et à la mobilité. Il s'agit notamment de séminaires sur les transports, de séances d'information obligatoires sur les ODD pour les nouveaux collaborateurs, de la participation au SDG Forum et à la Conférence sur la Transition Juste, ainsi qu'un événement organisé par la DG Mobilité Durable et Rail sur la question de demande des transports. Un événement sur les 'green corridors' dans le transport maritime a été organisé par la DGN le 18 avril et une lettre d'intention avec le Royaume-Uni a suivi. En outre, un événement a été organisé par la DGN sur le transport d'hydrogène entre le Chili et Zeebrugge à l'OMI à Londres en juillet. Aussi en juillet, une 'IMO

Strategy on reduction of GHG emissions from ships' a été adopté pour le maritime. Cette stratégie a notamment pour ambition de parvenir à de “net-zero GHG emission” pour le transport maritime international d'ici 2050 ou autour de cette date. Les dossiers Fuel Eumar et ETS ont été entièrement finalisés au niveau administratif dans le maritime. Une session d'information a été organisée pour les armateurs en mai.

## 2. La contribution du SPF Mobilité et Transports aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

Le PFDD occupe une place prépondérante au sein de notre SPF car il aborde toutes les thématiques des autres Plans fédéraux. Il renforce dès lors « la collaboration durabilité » transversale au sein de notre SPF mise en œuvre depuis plusieurs années.

Contrairement à l'année dernière, les rapports sont établis au moyen d'un tableau Excel de mesures que les responsables des mesures doivent remplir. Le tableau a été présenté aux membres de la cellule DD lors de la réunion du 27 octobre 2023. Il a ensuite été envoyé aux responsables.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Concernant les lignes directrices, notre SPF a assuré le suivi :

- de plusieurs mesures visées au **point 1 intitulé « La mise en œuvre accélérée des ODD »** ;
- de plusieurs mesures visées au **point 3 intitulé « Renforcer le rôle d'exemple de l'Etat »**, à savoir : développer une initiative liée à la responsabilité sociétale, promouvoir les modules E-DIV sur la diversité (interculturalité, LGBTQI+, etc.), examiner la possibilité de prévoir la compensation des émissions de CO2 occasionnées par les missions à l'étranger via le recours à un contrat-cadre, explorer la possibilité de verdir et rationaliser la flotte de véhicules, élaborer une politique cohérente de déplacement pour les agents du service public, augmenter la capacité interne (personnel et processus) des services en matière d'achats durables, tenir compte des critères d'achats durables pour toute organisation fédérale agissant comme centrale d'achat pour le contrat cadre sur les TIC.

Concernant les mesures interdépartementales, notre SPF a assuré le suivi :

- de plusieurs mesures visées au **point 1 intitulé : « Ne laisser personne de côté »**, à savoir : définir [les effets du Télétravail sur la Mobilité](#), organiser des activités liées à la thématique de la « Diversité », intégrer une dimension de genre dans les politiques publiques fédérales afin de prendre en compte les différences de situation entre les femmes et les hommes (plan fédéral de gender mainstreaming), Mettre en œuvre une politique de communication externe sensible au genre qui réponde à la recommandation CM/REC(2019)1 du Conseil de l'Europe, inclure une clause anti-discrimination dans les marchés publics, et dans toutes ses publications, le Service de la Communication veille toujours à utiliser un langage compréhensible par le grand public et à éviter autant que possible le jargon ;

- de plusieurs mesures visées au **point 2 intitulé « Renforcer la résilience face aux risques »**, à savoir : créer et coordonner une plateforme d'experts pour réunir les disciplines et les secteurs vitaux au niveau national et se préparer ensemble à une meilleure gestion de crise, élaborer un ensemble de mesures fédérales d'adaptation à la crise climatique, soumettre un projet de modification de la loi sur le milieu marin ;
- de la mesure visée **au point 3 intitulé « Transformer l'économie belge »** : actualiser le Plan national énergie-climat et mettre en place un suivi structurel de la mise en œuvre des politiques et mesures climatiques fédérales, un rapport d'analyse pour la navigation de plaisance a été publié dans le cadre de la campagne d'information visant à informer les consommateurs sur les changements d'étiquetage des produits consommateurs d'énergie.

*Les actions de notre SPF en tant que « Leader » :*

- Edicter des normes CO2 plus strictes pour les véhicules légers (également guidées par le SPF Mobilité) via le Règlement (UE) 2023/851, qui met fin à la vente de voitures à moteur thermique à partir de 2035 ;
- Lancer des appels à projets « Déplacez votre mobilité » et « À vélo pour aller au travail », qui visent entre autres à stimuler la mobilité partagée dans les déplacements domicile-travail ;
- Suivre la mise en œuvre des engagements pris par les États généraux pour la sécurité routière ;
- Elaborer un projet de loi visant à créer une base de données sur les récidivistes et un projet de loi visant à créer une formation à la réinsertion a été approuvé en Conseil des ministres ;
- Faire approuver l'accord de coopération pour le registre national volontaire de lutte contre le vol de vélos par les 4 Conseils des Ministres et le Codeco ;
- Soutenir l'intermodalité entre le train et le vélo en l'incluant dans le nouveau contrat de gestion de la SNCB ;
- Veiller à ce que la SNCB adapte et mette en conformité son offre de billets à tarif réglementé le plus rapidement possible et au plus tard 26 mois après l'entrée en vigueur du Contrat ;
- Automatiser autant que possible les prestations sociales liées aux tarifs de la SNCB possible ;
- Organiser, comme cela a été fait le 8 décembre 2023, une table ronde avec la SNCB et les organisations de lutte contre la pauvreté au cours de laquelle a été discutée la fracture numérique des personnes défavorisées,
- Coordonner la révision du Code de la route pour réorganiser efficacement la voie publique en faveur des modes de transport actifs, en élaborant une proposition d'AR pour interdire les sauts de puce en avion.

### 3. Les ODD en tant que boussole

#### **Direction des infrastructures de transport – BELIRIS**

BELIRIS a lancé plusieurs initiatives en matière de développement durable afin de renforcer son rôle de facilitateur de projets de construction, de rénovation et de restauration à Bruxelles. Avec un effectif d'environ 115 personnes, BELIRIS met en œuvre des projets qui améliorent la qualité de vie des habitants et des visiteurs de la capitale.

Parmi les nouveaux développements, citons la nomination d'un consultant en mobilité alternative, chargé de conseiller les équipes sur les différentes options de transport à Bruxelles. Un consultant a également été engagé pour identifier les obstacles à la circularité et à la durabilité, avec des propositions d'action concrètes attendues d'ici 2024.

Depuis mars 2021, deux référents pour le gender mainstreaming soutiennent les équipes dans la rédaction des programmes et l'analyse des offres reçues. BELIRIS a également travaillé à la mise à jour de la note et de la stratégie de gestion des sols. Les métrés des espaces publics seront mis à jour et les 'Rapports de Qualité de Terres' (pour la Wallonie) sont désormais annexés aux cahiers des charges.

BELIRIS a informé les collaborateurs du nouveau cadre légal Brudalex pour la gestion des déchets. BELIRIS a préparé en 2023 un appel d'offres pour un contrat de service visant à fournir un soutien spécifique en matière de circularité aux soumissionnaires, bureaux d'études et entrepreneurs sélectionnés.

Des exemples d'actions récurrentes sont l'inventaire de réutilisation (un document reprenant tous les éléments présents sur le site), l'utilisation de l'outil GRO pour 21 projets en cours et le partage de connaissances dans des groupes de travail avec entre autre, Bruxelles Environnement et Embuild.

L'amélioration des critères de sélection des achats durables du département communication, l'organisation d'une foire annuelle d'échange de plantes, les initiatives de communication via les bulletins d'information internes et les sites web, et la participation à des événements tels que la "Semaine de la mobilité et du développement durable" ont illustré les efforts de BELIRIS en matière de développement durable.

En outre, BELIRIS organise des "Quality Time" où des orateurs sont invités à discuter de sujets en rapport avec les activités de l'organisation. En 2023, quatre présentations ont porté sur un sujet lié au développement durable, à savoir le genre, la démolition du CCN, la gestion du stress et les inventaires de déconstruction.

### 4. La gestion interne durable du SPF Mobilité et Transports

#### **Pilier social**

- *Thématique de la « Diversité » :*  
La politique de diversité au sein du SPF a été suivie en 2023 par le service staff P&O.

Diverses mesures ont été prises, notamment la diffusion d'annonces/articles sur des sujets liés à la diversité dans les médias internes, l'organisation de sessions d'intégration sur la diversité et l'inclusion pour les nouveaux collaborateurs et la participation à des événements tels que la foire d'information REVA pour les personnes handicapées. Une page SharePoint sur la diversité a également été conçue, une conférence "Let's Talk" sur le sexisme a été organisée et les procédures de demande d'ajustements raisonnables sur le lieu de travail ont été clarifiées et rationalisées.

- *La Cellule « Bien-être » :*  
La cellule a organisé des workshops et des communications, a coordonné le réseau de personnes de confiance et a organisé un module sur le bien-être dans le parcours d'apprentissage pour les A3/A4 et dans le trajet d'intégration pour les nouveaux arrivants. Plusieurs pages intranet ont également été créées et le plan d'action après l'analyse des risques psychosociaux a été développé.
- *Initiatives dans le cadre de la Responsabilité sociétale :*  
Une première version de l'analyse de la matrice de matérialité a été élaborée, et le programme "Innovators" a été lancé, qui donne aux collaborateurs la possibilité de proposer des projets et des actions visant à innover et à moderniser le SPF.

## **Pilier environnemental**

- *Système de Management environnemental (certification EMAS) :*  
Les actions mises en œuvre en 2023 visant à une gestion durable du bâtiment comprennent l'abaissement des températures des thermostats, la rationalisation des heures d'éclairage, l'élimination de l'utilisation des appareils personnels et le remplacement des réfrigérateurs obsolètes par des appareils ayant un meilleur indice d'efficacité énergétique. À plus long terme, d'autres investissements sont prévus pour réaliser davantage d'économies d'énergie, l'objectif étant de réduire la consommation d'énergie de plus de 10 % par rapport à 2019.
- *Mobilité :*  
Le SPF a collaboré à la mission d'étude sur la mobilité durable au sein du gouvernement fédéral. Nous avons également communiqué à nos collaborateurs en cas de circonstances exceptionnelles ayant un impact potentiel sur la mobilité, ainsi que suite à l'introduction de l'abonnement Flex pour nos collaborateurs. Diverses activités ont été organisées pendant la semaine de la mobilité en collaboration avec le SPF BOSA et le réseau Mobility Managers, et des activités ludiques de sensibilisation à la mobilité durable ont été organisées tout au long de l'année. Notre département Logistique et ICT a fourni une nouvelle application de réservation qui permet à nos collaborateurs d'emprunter facilement un vélo ou un e-step dans le City Atrium pour leurs déplacements professionnels.

## Pilier économique

- *Achats/Marchés publics durables :*

Le SPF intègre des critères de durabilité dans tous les contrats attribués de nature durable. Dans les contrats d'organisation d'événements, des "chartes pour des événements durables" sont également jointes aux spécifications techniques. Des efforts sont déployés pour promouvoir la participation des PME aux marchés publics.

Dans le cadre de certains marchés publics, une description du système de gestion environnementale des soumissionnaires est demandée dans le cadre de la sélection qualitative et des certificats/labels sont exigés. Pour certains marchés publics, une description du système de gestion de la qualité (certificat ISO 9001 ou équivalent) est également demandée dans le cadre de la sélection qualitative. Le SPF suit également les recommandations de la nouvelle circulaire 307 septies relative à l'acquisition de véhicules.

Pour chaque marché attribué par le SPF pour un montant supérieur à 85.000 € TVA comprise, le Service des marchés publics vérifie que la "Liste de contrôle pour la prospection des marchés" a été complétée par les services opérationnels et jointe aux dossiers d'appel d'offres. Un document relatif à l'introduction des dossiers de marchés publics (document d'admission) contenant une section sur la durabilité dans les marchés publics est en cours de finalisation et sera distribué en 2024.

Chaque année depuis deux ans, le service des marchés publics dispense une formation sur les marchés publics dans le cadre de la filière de gestion A3/A4, couvrant l'aspect de la "durabilité dans les marchés publics". Dans le cadre de la sensibilisation du personnel à la durabilité, un atelier est préparé par le coordinateur EMAS en coopération avec le service des marchés publics.

- *Groupe de travail interne EMAS et Marchés publics :*

En 2023, ce groupe s'est réuni deux fois pour préparer un workshop avec les différents acteurs du SPF impliqués dans les achats. Celui-ci sera proposé au premier trimestre 2024 en collaboration avec greenprocurement. A la fin de l'année, notre SPF a été retenu pour bénéficier de l'accompagnement d'un facilitateur d'achats durables pour se préparer au mieux.

## 7. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



(Madame Haoua Ibra, membre de la CIDD)

### 1. La Cellules DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

Conformément à l'arrêté royal du 22 septembre 2004, ayant demandé à chaque SPF et SPP de créer en leur sein des cellules de développement durable, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) dispose d'une cellule développement durable au sein des services du Président, dans la Direction de la qualité et de la gestion de crise. Elle est assistée dans ses tâches par le réseau des coordinateurs qualité assure la continuité des actions, afin d'une part, de diffuser l'information auprès des membres du personnel et d'autre part, de relayer les réactions de ces derniers vers les niveaux supérieurs.

#### **Activités en 2023**

- *Coordination de la politique du Développement durable et plan d'action annuel :*

Les activités de la cellule développement durable s'inscrivent autour de deux axes : au niveau interdépartemental, la responsable de la cellule développement durable représente notre SPF au sein de la CIDD et met en œuvre un plan d'action annuel. Au niveau départemental, des activités de sensibilisation sont régulièrement organisées au sein du SPF Emploi pour inciter les membres du personnel à modifier leurs mauvaises habitudes. Il existe au sein du SPF Emploi, un réseau qualité, composé de coordinateurs qualité. Il s'agit des membres du personnel représentant toutes les directions générales et services du SPF et qui gèrent les questions et contributions relatives à notre politique de développement durable. Le réseau qualité se réunit une fois par mois, ce qui lui permet d'assurer la continuité des activités et le suivi de notre politique de développement durable. Parallèlement, la coordinatrice développement durable du SPF ETCS participe aux différentes réunions et groupes de travail de la CIDD et aux réunions du groupe de travail stratégie fédérale, mais aussi à différents séminaires, colloques et journées d'études en lien avec le développement durable.

- *Communication / sensibilisation :*

La communication en matière de développement durable et d'environnement constitue

un point crucial dans une démarche volontaire. Une rubrique a été créée spécialement pour le système de management environnemental et le Développement durable sur l'intranet, avec un blog interactif. Sa vocation est de devenir, petit à petit, un outil convivial où toute personne dans le bâtiment pourra trouver les réponses à ses questions en matière d'impacts environnementaux. En collaboration avec la cellule mobilité et la cellule développement durable, la Direction de la communication établit un plan de communication annuel comme le préconise le règlement EMAS et l'AR du 22 septembre 2004.

L'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 07/04/2011 oblige toute entreprise qui occupe plus de 100 travailleurs sur un même site à Bruxelles à élaborer, tous les trois ans, un plan de déplacement d'entreprise (PDE). Ce plan a été transmis dans sa version électronique à Bruxelles Environnement en date du 17 février 2022.

## 2. La contribution du SPF Emploi aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

Le SPF ETCS a participé à l'élaboration du nouveau Plan Fédéral Développement Durable PFDD, adopté par le gouvernement en octobre 2021, comme le prévoit la loi développement durable (art.6). Ce plan fédéral a fait l'objet d'une analyse complète en 2022 au sein des services du Président, du SPF ETCS, sur base du document réalisé par l'IFDD.

Ce document nous a ainsi permis d'une part de déterminer quelles administrations du SPF ETCS sont compétentes pour chaque mesure reprise dans le PFDD, ainsi que les autres SPF/SPP et organisations avec lesquelles nous allons collaborer. Chaque administration du SPF ETCS a ensuite effectué un monitoring des mesures relevant de sa compétence afin d'en assurer un suivi. Ce monitoring nous a permis de faire un état de lieu de ce qui a déjà accompli dans le cadre du PFDD et surtout de déterminer les mesures sur lesquelles nous allons agir dans les prochains mois.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

- *La transition juste :*

La transition juste en Belgique fait référence à un concept lié à la transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, tout en prenant en considération les aspects sociaux et économiques. L'idée sous-jacente est d'assurer que la transition vers une économie verte ne laisse personne de côté et qu'elle est équitable pour toutes les parties prenantes, en particulier les travailleurs et les communautés qui pourraient être impactés par les changements.

Le SPF ETCS est représenté au sein de la Task force Plan fédéral Energie et Climat (PFEC), qui coordonne le Plan Social Climat. Il a également été consulté dans le cadre de

l'élaboration du plan national et du plan flamand d'adaptation au climat. Le SPF ETCS fait également partie du groupe de travail ad hoc « Transition juste » dans le cadre de la présidence belge de l'UE. Il a également participé à une réunion avec les pays du Benelux au sujet des emplois verts. Le SPF ETCS a participé en tant qu'expert aux réunions du CNT en vue de la préparation de l'avis du CNT sur une transition juste publié le 7 novembre : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2383v2.pdf>, mais aussi à la session sur le travail dans le cadre de la Conférence sur la transition juste le 9 novembre 2023. Le SPF ETCS a représenté le gouvernement belge au sein de la « Commission de discussion générale sur une transition juste » lors de la Conférence internationale du Travail, où les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont rédigé une résolution commune sur une transition juste. La résolution peut être consultée via ce lien [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS\\_886647/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886647/lang--en/index.htm). où y trouvera également le rapport intégral de la Commission de discussion générale. Enfin, le SPF ETCS est représenté dans les comités consultatifs d'un certain nombre d'études qui se penchent sur l'impact de la transition durable sur l'emploi. Les résultats de ces études peuvent être consultés via ces liens :

- <https://climat.be/doc/just-transition-jobs-2023-final-report.pdf>
- <https://lamartra.be/>

- *Transposition de la directive sur le développement durable :*

La Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) no 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, est entrée en vigueur le 5 janvier 2023 et doit être transposée dans les différents ordres juridiques nationaux pour le 6 juillet 2024 au plus tard. Cette Directive impose à certaines catégories d'entreprises de communiquer et de publier des informations pertinentes, comparables et fiables en matière de durabilité. Afin de garantir une transposition correcte et complète, le SPF Emploi, principalement la Direction générale des études juridiques (DG DEJ), introduit également des ajouts dans la législation relative à la participation des travailleurs : les compétences des organes de participation sont explicitement complétées par un droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, en ce qui concerne les mesures en matière de durabilité prises par l'entreprise (cf. obligation de faire rapport à ce sujet : plan général de vigilance et information annuelle en matière de durabilité).

### 3. Les ODD en tant que boussole

- **Mesures liées au SDG 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge**

*Mesure 1 :*

La Direction générale Humanisation du Travail met en place des réglementations pour

s'assurer que l'employeur prend des mesures pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. La DG HUT développe également la communication autour de ses réglementations afin de toucher tous les acteurs du monde du travail. Pour ce faire elle collabore au niveau européen avec l'Agence EU-OSHA. Dans le cadre des activités de la DG HUT et dans le cadre de la collaboration avec EU-OSHA, des différents événements ont eu lieu, et des outils ont été développés. Tous les outils de la DG HUT du SPF Emploi sont disponibles sur son site [beswic.be](http://beswic.be). On y retrouve des outils de sensibilisation (vidéos, affiches, jeu de cartes, site web...), des outils d'aide à la mise en place d'une stratégie de prévention (brochures), des outils d'analyse des risques (méthodes), des outils permettant de déterminer les besoins et les connaissances en matière de prévention, etc. La DG HUT a organisé différentes formations et événements sur les troubles musculosquelettiques TMS dans le secteur des soins de santé, les employés de bureau, la manutention manuelle, le télétravail, les TMS en général et souvent en collaboration avec des partenaires externes, plusieurs webinaires et journées d'étude notamment sur : la réintégration, le télétravail, comment prévenir les troubles musculosquelettiques et les risques, le travail sédentaire, etc.

#### *Mesure 2 : notre certification pour la norme ISO 45001*

La norme ISO 45001 a été bien accueillie par les organisations car elle permet de gérer les risques liés à la sécurité et à la santé des travailleurs, y compris ceux liés aux processus opérationnels. Pendant trop longtemps, la santé et l'environnement ont été considérés séparément. Le SPF ETCS a relevé le défi de rapprocher ces deux aspects et de reconnaître qu'ils relèvent tous deux de la même catégorie. En réalité, la santé humaine et la santé de notre environnement sont étroitement liées, et améliorer l'une entraînera automatiquement l'amélioration de l'autre. La norme ISO 45001 sur la santé et la sécurité au travail est alignée sur six des 17 objectifs de développement durable des Nations unies. Ces objectifs comprennent l'égalité des sexes, le travail décent et la croissance économique, l'industrie, l'innovation et les infrastructures, la réduction des inégalités, les villes et communautés durables, ainsi que la paix, la justice et des institutions fortes. Un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail conforme à l'ISO 45001 est conçu pour promouvoir le bien-être au sein de chaque organisation. Il offre un cadre permettant de gérer les responsabilités liées à la santé et à la sécurité. La norme ISO 45001 assure que le SPF ETCS dispose d'un système de gestion visant à réduire les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail, assurant ainsi la protection des collaborateurs contre d'éventuels dommages tout en permettant une exécution optimale de ses missions et activités.

- **Mesures liées au SDG 5 : assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles**

#### *Mesure 1 :*

Elle concerne le [projet de loi transposant partiellement la directive \(UE\) 2019/1158](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants informels, abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil et réglementant un certain nombre d'autres aspects relatifs au

congé.

La directive (UE) 2019/1158 fixe des règles minimales pour promouvoir la participation des femmes au marché du travail, le partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. En effet, les femmes exerçant des responsabilités familiales sont souvent pénalisées par leur travail, notamment en raison de la répartition des rôles entre les sexes et de la difficulté de concilier travail et obligations familiales. Cette directive comprend deux sections : une section sur le droit du travail et une section sur la discrimination. Concrètement, la réglementation citée transpose les dispositions de la directive relatives au congé de paternité, au congé parental, au congé de soignant, au congé pour force majeure et aux régimes de temps de travail pour les travailleurs parents ou aidants, ainsi que la disposition de la directive liant l'exercice de ces droits à un certain nombre de mesures de protection (protection contre le licenciement et préservation des droits acquis et accumulés).

#### *Mesure 2 :*

Le Conseil a adopté de nouvelles règles sur la transparence des rémunérations le 24 avril 2023. La directive de l'UE vise à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et à contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE. En vertu des nouvelles règles, les entreprises de l'UE seront tenues de partager des informations concernant les salaires, et de prendre des mesures en cas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes supérieur à 5 %. La directive comprend également des dispositions sur l'indemnisation des victimes de discrimination en matière de rémunération ainsi que des sanctions, y compris des amendes, pour les employeurs qui enfreignent les règles. Plus d'information via ce lien :

<https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>. Les pays de l'UE disposeront d'un délai maximal de trois ans pour "transposer" la directive en adaptant leur législation nationale pour tenir compte des nouvelles règles. Le SPF ETCS est impliqué dans la transposition de cette directive. Il collabore avec le Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, le Ministre du Travail et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les services concernés sont la DG DEJ et la DG RCT.

#### *Mesure 3 :*

Le Plan d'action fin de carrière harmonieuse du 17 février 2023 conclu dans le cadre de l'exécution de la conférence sur l'emploi 2021 prévoit les fonds de pénibilité sectoriels. Il peut s'agir d'un fonds de pénibilité spécifique au secteur ou d'un fonds de pénibilité intersectoriel auquel le secteur adhère. L'objectif est de financer partiellement ou totalement, par le biais de ces fonds de pénibilité au niveau sectoriel, des mesures qui réduisent la charge de travail et allègent la pénibilité des professions (approche préventive) au niveau du secteur ou de l'entreprise (en particulier au sein des petites et moyennes entreprises). Ces mesures comprennent des jours de congé supplémentaires,

des réductions collectives du temps de travail, du coaching et des investissements dans des outils permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (p. ex. garde d'enfants), la redistribution des tâches, l'adaptation des postes de travail, l'utilisation d'outils, le réaménagement des zones de travail, l'élaboration participative d'horaires, le job crafting, etc.

*Mesure 4 :*

Publication de l'A.R. du 1<sup>er</sup> octobre 2023 portant exécution de l'article 147, § 4 et § 5, de la loi-programme du 27 décembre 2021 relative à la cotisation de responsabilisation (M.B. du 23/10/2023). Une cotisation trimestrielle de responsabilisation est due par les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et qui ont un flux excessif de travailleurs entrant en invalidité. Les employeurs des ateliers protégés et des entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les "maatwerkbedrijven" sont exonérés de cette cotisation afin de ne pas décourager les employeurs d'engager des personnes vulnérables. L'ONSS informe annuellement les commissions paritaires CP compétentes dont les employeurs ressortissent qui ont payé la cotisation, de la recette disponible de cette cotisation. Si une demande recevable de versement de la recette disponible de la cotisation a été faite par le Fonds de sécurité d'existence dans un délai de 3 ans après l'information communiquée par l'ONSS, ou si les conditions et les obligations découlant de la loi et de l'arrêté royal précités ont été respectées la recette de cette cotisation est versée aux Fonds de Sécurité d'Existence FSE. Dans le cas contraire, la recette de la cotisation sera versée à la Direction générale Humanisation du travail du SPF ETCS. En tout état de cause, la recette est exclusivement destinée pour des mesures préventives en matière de santé et sécurité au travail et/ou des mesures en matière de réintégration durable des malades de longue durée. Cette mesure sera applicable pour la première fois en 2024.

- **Mesures liées au SDG 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable et favoriser le plein emploi productif et un travail décent pour tous.**

*Mesure 1 :*

Application de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable. Sur la base d'un rapport du groupe d'experts belge "Compétitivité et emploi", et plus particulièrement le chapitre 5 "Efforts de formation des entreprises" établi en novembre 2015, le gouvernement s'est engagé en 2017 à réformer le droit à la formation des travailleurs. La formation est considérée comme un incitatif pour les travailleurs à conserver leur emploi et à accroître leur mobilité sur le marché du travail. Les travailleurs formés contribuent également à l'expansion de l'entreprise dans laquelle ils travaillent en matière de développement, d'innovation et de nouvelles technologies. Un travailleur formé est une ressource essentielle pour l'employeur et accroît ses chances d'obtenir un

emploi décent et équitable sur le marché du travail.

La loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable prévoyait :

- Un droit collectif à la formation qui devait progressivement atteindre 5 jours par an par équivalent temps plein ;
- La création d'un compte individuel de formation sur lequel le travailleur peut suivre l'évolution de la formation suivie ;
- Un droit supplémentaire à la formation de 2 jours en moyenne par travailleur équivalent temps plein par an (lorsque le droit à la formation n'est pas réglementé au niveau sectoriel ou lorsque les travailleurs ne disposent pas d'un compte individuel de formation).

#### *Mesure 2 :*

La formation est considérée comme un moteur permettant aux travailleurs de maintenir leur emploi et augmenter également une plus grande mobilité sur le marché de l'emploi. Des travailleurs formés contribuent également à l'expansion de l'entreprise dans laquelle ils travaillent dans les domaines du développement, de l'innovation, des nouvelles technologies. Un travailleur formé est une ressource essentielle pour l'employeur et augmente ses chances de trouver un emploi décent sur le marché de l'emploi. La loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022 a abrogé et remplacé le « volet formation » contenu dans la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application de la loi. La loi du 3 octobre 2022 prévoit que chaque travailleur employé à temps plein a un droit individuel à la formation. Ce droit s'élève à 4 jours en 2023 et à 5 jours à partir de 2024.

- **Mesures liées au SDG 10 : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre**
  - Le Plan national belge pour la reprise et la résilience : [FR - Plan national pour la reprise et la résilience.pdf \(belgium.be\)](#)
  - Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI 2018 – 2019 : [Plan d action LGBTI 2018-2019 FR.pdf \(belgium.be\)](#)
  - Projet de loi du 7 juillet 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail : en cours de discussion auprès des Chambre législatives : [55K2810001.pdf \(lachambre.be\)](#).

Le Plan national belge pour la reprise et la résilience prévoit un "suivi scientifique" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel. Le chapitre 11 du projet de Loi du 7 juillet 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit d'associer étroitement les secteurs à ce suivi via les commissions et sous-commissions paritaires. Le projet prévoit la création d'un Service diversité du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui sera chargé d'établir des "fiches

sectorielles”, c’est-à-dire dans chaque secteur d’activité pour lequel les commissions et sous - commissions paritaires précitées sont compétentes.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail contient un chapitre 11 relatif au Monitoring de la diversité dans les secteurs d’activités et les entreprises. Ce chapitre est entré en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge, à savoir le 10 novembre 2022. La cellule diversité du SPF ETCS a été mise sur pied en 2022. Cette cellule est chargée de recueillir des informations sur la diversité dans les différents secteurs d’activité (Monitoring socioéconomique élargit aux différents critères de discrimination protégés par les lois anti-discrimination). Ces données seront publiées dans un rapport bisannuel et transmises à travers des fiches par secteur aux différentes commissions paritaires, qui seront amenées à expliquer les difficultés et faire des propositions afin d’améliorer la situation. Le mécanisme de rapportage a été lancé en 2023. Le premier rapport à part entière sur la diversité est prévu pour fin 2024, sur la base du rapport Monitoring socioéconomique Marché du travail et diversité, dont la 5<sup>ième</sup> édition a été publiée en 2022 et est disponible sur le site du SPF ETCS : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine>. Cette phase est prévue pour la première fois en 2024, un A.R. d’exécution prévoyant les modèles de rapportage et plan d’action est en cours de rédaction et sera finalisé avant la fin de la législature. De premières fiches sectorielles des commissions paritaires ont également été publiées en 2023 sur le site du SPF ETCS : <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques#accordion7-collapse24>

- **Mesure liée au SDG 8 et au SDG 10**

Les objectifs de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l’écart salarial entre hommes et femmes sont de :

- S’attaquer à l’écart salarial au sens strict, c’est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées et donc agir au niveau de la formation des salaires.
- Pour cela, il est important d’associer les partenaires sociaux et faire en sorte que l’écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l’entreprise.

Pour que l’écart salarial puisse faire l’objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (c’est à dire transparent), et négociable.

L’accord de gouvernement fédéral de 2020 stipule : « Des mesures complémentaires seront prises pour rendre plus efficace la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l’écart salarial entre hommes et femmes » Le Conseil a adopté de nouvelles règles sur la transparence des rémunérations le 24 avril 2023. Cette Directive a été analysée en profondeur par les administrations compétentes. Les éléments de la réforme de la loi écart salarial se feront à la lumière de la proposition de Directive.

#### 4. La gestion interne durable du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mis en place un système de management environnemental (SME) répondant aux exigences du règlement européen EMAS n°1550/2017 et

de la norme ISO 14001. Notre SPF est enregistré EMAS depuis plus de 10 ans et ISO 14001 depuis 2023. Vous trouverez plus de renseignement sur la thématique sur notre site web dans la rubrique EMAS : <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/emas>

Cet automne 2023, le SPF ETCS a été audité en vue de sa certification pour son système de management intégré basé sur les normes 9001, 14001, 45001 et EMAS. Le SPF ETCS est désormais certifié ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et enregistré EMAS. Le système de gestion dynamique de l'environnement EMAS concerne l'ensemble des activités de l'administration centrale à Bruxelles, et les normes ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 concerne l'ensemble des activités de tous ses sites à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. Cela concerne, deux administrations horizontales qui assurent la coordination et l'appui aux autres administrations : les Services du président, la Direction générale Services d'appui, à côté de ces administrations horizontales, le SPF compte 5 directions générales opérationnelles (dont deux d'entre elles constituent l'Inspection du travail) et un service-coupole des services d'inspection fédéraux en matière sociale : la Direction générale Relations collectives de travail, la Direction générale Droit du travail et études juridiques, la Direction générale Contrôle des lois sociales, la Direction générale Humanisation du travail, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et le Service d'information et de recherche sociale.

L'année 2023 marque le début de notre cinquième cycle d'enregistrement EMAS, ce qui nous donne l'occasion d'explorer d'autres terrains d'action, sans pour autant perdre les bonnes habitudes et bonnes pratiques adoptées. Dans cette optique, nous ambitionnons toujours la conformité totale à la législation environnementale applicable. Au cours de ce cinquième cycle d'enregistrement, nous nous focaliserons sur les points suivants pour l'aspect environnemental :

- Le respect des dispositions associées au règlement européen EMAS (n° 1550/2017) et à la norme ISO 14001, de la législation environnementale fédérale et bruxelloise en vigueur, ainsi que des dispositions en matière de développement durable ;
- La diminution de notre consommation de papier « objectif paperless » ;
- Le contrôle et la maîtrise de notre consommation d'énergie ;
- La maîtrise de notre consommation d'eau ;
- Des achats et consommation durables ;
- Le calcul et la compensation de nos émissions de CO<sub>2</sub> ;
- La sensibilisation et l'information permanentes de notre politique environnementale et nos efforts dans ce domaine envers nos fournisseurs et nos clients ;
- Encourager l'utilisation du transport commun pour les déplacements domicile-lieu de travail (la mobilité) ;
- l'intégration de clauses durables dans nos marchés publics ;
- La diminution de notre production déchets ;
- L'augmentation de la motivation de nos collaborateurs.

Quelques exemples d'actions concrètes :

- **La charte de la durabilité dans le cadre de la Présidence UE2024**

Du 1er janvier 2024 au 30 juin 2024, la Belgique assurera la présidence du Conseil de l'Union européenne, ci-après dénommée « Présidence UE2024 ». Pendant cette période, Le SPF ETCS-FOD WASO assurera l'organisation pratique de plusieurs événements. La Belgique attache une grande importance à la durabilité et a donc élaboré une charte de durabilité pour la Présidence UE2024. En effet, la Belgique souhaite se concentrer sur les tâches essentielles d'une présidence tournante et opte donc délibérément pour la durabilité. Il s'agit d'une charte qui traduit l'engagement des entités fédérales et fédérées impliquées dans la Présidence UE2024 à œuvrer pour une organisation la plus durable possible de leurs événements. Les mesures prévues dans la charte visent à contribuer aux « Objectifs de développement durable » et sont regroupées par différentes catégories : thème, inclusion, gender mainstreaming, mobilité, déchets, énergie, catering et économie locale, matériel, communication et sites/lieux d'hébergement. Ces mesures concrétisent la volonté d'œuvrer en faveur de la consommation et la production durables, la lutte contre le réchauffement climatique, la préservation de la nature et de la biodiversité, l'intégration de la perspective de l'égalité des genres dans la politique et la pleine participation à la société des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres citoyens.

- **« Projet « relighting »**

Le projet « relighting », qui a débuté il y a déjà quelques années, et qui a permis de diminuer de façon importante notre consommation d'électricité, a continué encore en 2023 par le remplacement des éclairages Led existants, par de nouveaux Led plus performants.

- **Installation de multiprises dans les locaux**

Chaque bureau a été équipé de multiprises munis d'une fonction on/off permettant aux membres du personnel d'éteindre entièrement leur matériel électrique, une nouvelle campagne de sensibilisation est en cours afin de conscientiser les collaborateurs sur leur utilité.

- **Enlèvement d'appareils électriques énergivores**

Une campagne d'enlèvement des appareils électriques d'anciennes générations a été effectuée durant l'année 2023 (vieux frigo, chauffages portatifs, ...) afin de limiter les dépenses énergétiques. La campagne se poursuivra en 2024 par l'enlèvement d'appareils personnels des membres du personnel (par ex : les machines à café, ...).

- **Mise en place de poubelles pour la collecte et le tri de déchets ménagers**

En 2022, le SPF Emploi a concrétisé la collecte de ses déchets organiques. De nouvelles poubelles ont vu le jour, permettant ainsi de mieux trier, et de réduire la production de

déchets là où cela est possible. C'était également l'occasion de lancer une nouvelle fois une campagne de sensibilisation sur le tri et la collecte des déchets.

- **Calcul des émissions de CO2**

Depuis 2022, le SPF Emploi calcule les émissions de CO<sub>2</sub> qu'il émet par sa mission, pour son bâtiment de l'administration centrale à Bruxelles. Il s'agit des émissions de CO<sub>2</sub> pour le gaz que nous utilisons pour chauffer le bâtiment, les déchets que nous produisons, la consommation d'eau de notre bâtiment, la consommation de papier de bureau, les véhicules de service et les voyages d'affaires dans le cadre des missions de service. L'électricité que nous utilisons est entièrement composée d'électricité 100% verte, cela signifie que nous n'avons pas d'émissions de CO<sub>2</sub>. Plus d'info via notre déclaration environnementale EMAS 2023. Par ailleurs, le SPF ETCS a conclu un contrat pour compenser ses émissions de CO<sub>2</sub>. Une clause de compensation CO<sub>2</sub> a été introduite dans la convention d'exécution pour la désignation d'une agence de voyage (contrat cadre du SPF économie). Cette convention ne s'applique que pour les vols en avion.

- **Economie d'énergie**

Dans le contexte de la crise énergétique, une campagne de communication a été lancée pour sensibiliser le personnel aux économies d'énergie au travail et à la maison. Cette campagne a été soutenue par des messages sur l'intranet (nouvelles et articles de blog) et des affiches. Le SPF Emploi, Travail et Concertation a appliqué la circulaire relative aux économies d'énergie et a baissé la température des locaux à 19 degrés en hiver et réglé sa climatisation sur un maximum de 27 degrés en été.

- **Marchés publics**

- Suivi de la circulaire du 16 mai 2014

Conformément à la circulaire, le Comité de direction a approuvé une procédure visant à appliquer le mieux possible les obligations découlant du texte (voir ci-dessous). Pour chaque marché, les agents responsables envisagent l'intégration de clauses durables dans les cahiers des charges.

- Intégration de la Circulaire du 16 mai 2014 dans les pratiques du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale :

Le SPF Emploi dispose d'une procédure et d'outils de reporting pour :

- Marchés dont l'estimation est inférieure à 30.000 € HTVA ;
- Marchés dont l'estimation est supérieure à 30.000 € HVTA ;
- Marchés conclus en exécution d'accord-cadre existant (FOR CMS, SMALS, etc.).

- Rôle de la Cellule développement durable dans la mise en œuvre de la circulaire

Le rôle de la cellule développement durable est plutôt un rôle consultatif. La coordinatrice développement durable « revoit » les cahiers des charges sur base de la

circulaire. Il n'y a pas des réunions avec la cellule Green ou un autre groupe de travail sur ce sujet.

- Actions concrètes de la cellule marché public

La cellule des marchés publics insère systématiquement pour les marchés de plus de 30.000 € HTVA, des clauses relatives au développement durable. Lorsque l'exécution du marché prévoit des livraisons, il a été inséré une clause relative aux heures de pointes indiquant que l'adjudicataire doit effectuer ses livraisons en dehors des heures de pointe. En cas de déplacement pour des réunions, les cahiers spéciaux des charges conseillent à l'adjudicataire d'utiliser les transports en communs pour se rendre dans les bureaux du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces derniers sont facilement accessibles via les transports en commun. Des clauses relatives aux déchets qui pourraient être générés lors de l'exécution d'un marché public ont également été insérées. D'une part, l'adjudicataire doit reprendre les déchets qu'il génère dans les locaux du SPF Emploi afin de les recycler. D'autre part, s'agissant parfois de déchets de nature spécifique sollicitant un traitement particulier, le cahier spécial des charges prévoit que les déchets doivent être éliminés conformément aux réglementations environnementales applicables et que le SPF Emploi puisse demander les attestations de traitement des déchets.

## 8. SPF Sécurité sociale



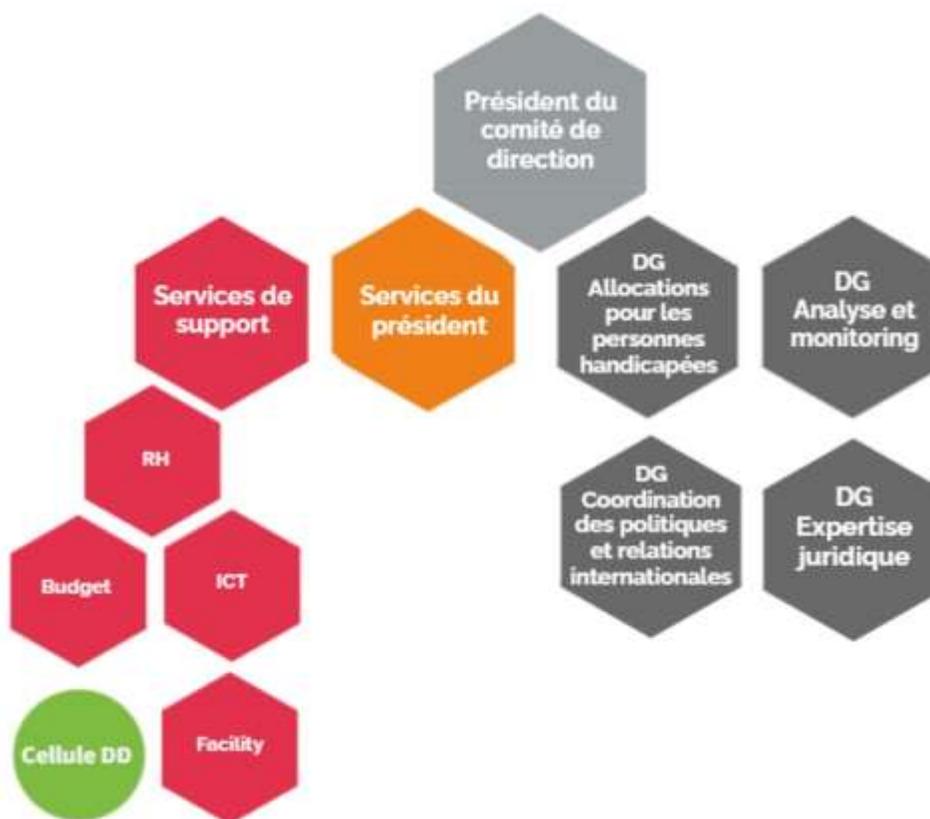
(Madame Géraldine Elfathi, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Sécurité sociale**

La cellule est composée d'une coordinatrice développement durable (Géraldine Elfathi), qui est soutenue par un expert soutien politique (Julie Delforge), le conseiller en gestion environnementale (Peter Baeke), une experte du service Communication (Amélie Cogniat) et le responsable du budget et de la politique d'achats (Dries Gellynck).

Cette cellule se trouve au sein des services de support.



#### **Activités en 2023**

De manière générale, les activités de la cellule Développement durable sont planifiées annuellement dans le plan opérationnel des services de support en cohérence avec le plan stratégique du SPF (2022-2024) et monitorées trimestriellement.

Pour ce qui est de la participation aux réseaux en lien avec le DD :

- La cellule DD a continué à participer activement au réseau de la CIDD (séances plénières et différents groupes de travail concernant principalement la mise en œuvre et le suivi du Plan fédéral de développement durable, la digitalisation, l'élaboration de plan d'actions DD...); au réseau EMAS, ainsi que, au réseau des Mobility Manager, au CCPIE et à différents événements tels que le SDG Forum et la conférence sur la transition juste.
- Le SPF a également intégré le réseau The Shift.

La cellule DD a collaboré à la rédaction de la [charte pour l'organisation d'événements durables](#) coordonnée par l'IFDD pour la Présidence belge de l'UE en 2024 qui a été adaptée en mars 2023 pour la gestion générale de la Présidence.

Une réflexion générale a été faite sur l'élaboration d'un **plan d'actions DD** qui correspondrait au mieux à notre SPF, les travaux n'ont pas aboutis pour l'instant mais comme précisé ci-dessus les activités de la Cellule DD seront planifiées dans le plan opérationnel des services de support.

Etant donné que ce qui touche au développement durable et à la durabilité n'est pas toujours très clair, la cellule DD (pour améliorer sa visibilité et clarifier les situations concrètes qui pouvaient amener les différents services du SPF à la consulter) avait en 2022 élaboré une **check-list DD** comprenant une liste de questions, principalement exemplative pour les collaborateurs du SPF afin de leur permettre de mieux appréhender les interactions possibles avec la cellule DD. Cela a permis de rendre la cellule DD plus visible et plus accessible, et surtout de clarifier auprès des différents services du SPF l'aide que la cellule DD pouvait leur apporter. Suite à cela, la cellule DD a été contactée plus fréquemment [par exemple : par les services de support/Facility (quant à la réflexion pour certains achats/cadeaux, à la sensibilisation à faire quant aux imprimantes/impressions...), par le service COM (quant à l'organisation d'événements, la distribution de cadeaux...), mais aussi par la DG Coordination politique et relations internationales (note politique générale, EU2024 et thématique de la transition juste...)]. Plusieurs rappels de l'existence de cette check-list ont été faits en 2023.

#### *Activités liées à la gestion interne :*

Pour ce qui est de la sensibilisation, le plan de communication DD 2023 a été respecté et évalué afin d'élaborer un plan toujours plus adapté pour 2024. Une réflexion sur la participation aux événements liés au DD au sein du SPF a également été initiée.

La cellule DD a continué son travail :

- de partage des connaissances en matière de DD via son espace SharePoint au sein de l'organisation (informations générales, législation applicable, politiques DD du SPF, proposition de formations/conférence, liens vers des sites internet intéressants, liens vers des études/avis, éco-conseils...).
- de sensibilisation des collaborateurs par la voie de différents canaux (intranet, SharePoints (DDO...)), journal du SPF SS/Publication Huddle, et via différents formats (vidéo, reportage, information, infographie, quiz, concours, session d'information, activités...).

Plus particulièrement :

- La cellule DD a organisé des activités spécifiques lors de la semaine du DD et de la semaine de la mobilité : Lunch&Clean (lunch et ramassage des déchets autour de la Finto), Fresque de la mobilité.
- Une campagne sur la sobriété numérique a été lancée.
- Plusieurs sessions d'informations sur le DD au sein du SPF Sécurité sociale ont été organisées pour les nouveaux collaborateurs.
- Des « poufs » SDG's ont été achetés afin de promouvoir les SDG's lors des événements organisés au sein du SPF (décoration).
- Une sensibilisation a été faite quant au tri des biodéchets (obligations à partir du 1<sup>er</sup>/5/2023) et des nouvelles poubelles de tri de ces déchets ont été installées sur chaque plateau dans les kitchenettes et les coffee corner.

Le Projet DDTeam a été initié, mais pas encore réalisé. Ce projet a pour objectif de constituer un réseau de collaborateurs intéressés par le développement durable au sein de chaque service du SPF.

Une politique et une procédure en matière d'organisation d'événements durables ont été élaborées et validées par le Comité de direction le 1/12/2023.

Pour ce qui est plus spécifiquement de la mobilité :

- Un projet pilote pour le Budget Mobilité a été initié et présenté au Comité de direction le 6/10. Il a également été présenté au sein du réseau des Mobility Manager. Le Budget Mobilité vise à encourager une mobilité plus durable/respectueuse de l'environnement en permettant aux titulaires de fonction de management de gérer leur budget dédié aux déplacements professionnels de manière plus flexible. Il s'agit d'une proposition d'une alternative au véhicule de fonction à usage privé. Le projet pilote qui est suivi par plusieurs services publics comprendra une phase d'analyse de besoin (recherche de mobilité la plus adaptée) et une phase de mise en place concrète du budget.
- Une enquête mobilité est en cours. Elle a pour objectif de : faire un état des lieux de la mobilité au sein du SPF, comprendre les habitudes des collaborateurs du SPF, comprendre les attentes des collaborateurs en termes de changement, sensibiliser les collaborateurs aux méthodes plus douces de mobilité, élaborer un plan d'actions et améliorer la mobilité au sein du SPF.
- Un état de lieux de la mobilité au sein du SPF a été élaboré.
- Une nouvelle page intranet a été créée permettant une vision plus claire des offres de mobilité au SPF (ex : vestiaires pour les cyclistes, parking à vélo avec outils...) et un rappel/promotion de la méthode STOP.

La cellule DD a des réunions régulières avec la Cellule Bien-être et le coordinateur Inclusion (voir actions en ces matières infra).

La cellule DD a participé à certaines discussions liées à l'élaboration d'une Charte pour des administrations durables (projet lancé par le Cabinet De Sutter et soutenu par BOSA).

*Activités liées à l'appui à la politique :*

La cellule DD a soutenu la DG Coordination des politiques et relations internationales dans **l'intégration des SDG dans les notes de politiques générales des trois différents ministres de tutelle**. Cette intégration a été réalisée sur base des résultats de différents workshops au cours desquels un SDG Assessment a été réalisé en collaboration avec la DG Coordination des politiques et la DG Expertise juridique.

Le SPF Sécurité sociale a créé en son sein un **groupe de travail transversal analysant les impacts sociaux de la transition écologique**. Ce GT examine les politiques publiques dans le but de faire des recommandations aux politiques. La cellule DD soutient ce GT, mais ce GT apporte également son soutien à la cellule DD (par exemple lorsque des questions posées par la ministre Khattabi quant à la transition juste en vue de la Conférence nationale sur la transition juste, ...). Ce GT a été un peu moins actif en 2023 mais il sera relancé en 2024 en veillant à suivre et continuer à faire des liens entre les travaux tant au niveau national qu'europpéen. Un objectif opérationnel a été envisagé en ce sens.

Toutefois, le SPF a tout de même travaillé sur la transition verte avec un consortium de recherche et a organisé un séminaire en juin sur la transition verte et la protection sociale au niveau européen, puis a aidé l'OSE à organiser un deuxième séminaire sur le même sujet à l'automne. Notre SPF fait également partie du groupe de travail mis en place par le cabinet de la ministre Khattabi pour la préparation de la Conférence européenne sur la transition juste qui est organisée lors de la Présidence belge du Conseil et aura lieu les 4-5 mars 2024. Notre SPF a participé à toutes les réunions de ce GT en 2023.

## 2. La contribution du SPF Sécurité sociale aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

La cellule DD travaille au suivi du PFDD selon la méthode de travail suivante : un fichier Excel récapitulatif reprenant les lignes directrices et les actions interdépartementales liées à notre SPF a été élaboré. Une session d'information a été donnée à ce sujet et les personnes ressources/responsables au sein de notre SPF ont été identifiées. Le rapportage est effectué fin d'année mais le fichier de suivi est en accès libre toute l'année.

Ce fichier Excel interne (accessible à tous et géré par la coordinatrice DD et l'expert soutien politique) a été créé afin de simplifier le suivi (pour les experts de notre SPF, mais aussi pour la cellule DD lors du monitoring pour la CIDD) et afin de pouvoir communiquer plus facilement avec les responsables des actions de ce plan.

Une présentation du rapportage 2022 a été fait auprès du Comité de direction le 30/5/2023 afin de mettre en avant l'impact réel du PFDD sur le SPF, faire un état des lieux et mettre en avant les problèmes rencontrés et comment les résoudre.

La volonté est d'intégrer les actions du PFDD également dans les différents plans opérationnels et de faire les liens nécessaires avec les autres plans thématiques.

## Autres plans

Le réseau des Objectifs fédéraux transversaux créé au sein du SPF permet d'échanger sur les différents autres plans (par exemple : le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté, le plan fédéral gender mainstreaming et le plan d'action fédéral handicap).

## Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023

Pour ce qui est des lignes directrices qui s'appliquent à tous les SPF, un certain nombre de mesures sont en préparation, voire déjà en exécution (voyez par exemple : l'intégration dans les notes de politiques, etc.).

Pour ce qui est des actions interdépartementales, le suivi/monitoring nous a permis de réfléchir aux actions prioritaires, de tenter de comprendre pourquoi certaines actions n'ont pas encore été mises en œuvre et, par-là, de réfléchir à leur faisabilité concrète.

## 3. Les ODD en tant que boussole

Notre SPF tente de réagir aux différentes sollicitations en lien avec les SDG. En ce sens :

- Le SPF a participé à la contribution des services publics suite aux questions posées par la ministre Khattabi quant à la transition juste en vue de la Conférence nationale sur la transition juste et a participé à cette conférence. Notre SPF fait également partie du groupe de travail mis en place par le cabinet de la ministre Khattabi pour la préparation de la Conférence européenne sur la transition juste qui est organisée lors de la Présidence belge du Conseil et aura lieu les 4-5 mars 2024. Notre SPF a participé à toutes les réunions de ce GT en 2023.
- Le SPF tente d'intégrer les SDG dans ses communications internes.
- Un SDG Assessment est réalisé chaque année pour permettre une bonne intégration des SDG dans les notes de politiques générales des trois ministres de tutelle et pour sensibiliser via cet exercice les collaborateurs de cellules de soutien politique à l'alignement ou à la contribution de certaines mesures sociales à des SDG.

Les activités du core-business du SPF SS sont très souvent en lien direct avec les objectifs de DD. En ce sens :

- Le SPF Sécurité sociale participe au groupe de travail Social Impact [COVID-19 Crisis](#) (GT SIC). Le GT SIC est responsable du suivi et de l'évaluation de l'impact des mesures relatives au marché du travail (par exemple, le chômage temporaire, le droit passerelle pour les indépendants), à la sécurité sociale (par exemple, le report des cotisations de sécurité sociale) et à l'assistance/inclusion sociale. Les priorités du GT SIC sont les suivantes : suivi de l'impact socio-économique de COVID-19, évaluation de l'impact à court terme des mesures déjà prises (suivi), simuler l'impact des nouvelles mesures à prendre (évaluation "ex-ante") et identification des groupes à risque. Le GT SIC est composé de représentants du SPF Sécurité sociale, du SPF Emploi et du SPP Intégration sociale, ainsi que de

représentants des Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), de Sigedis, Statbel, de la Banque nationale de Belgique et du Bureau fédéral du Plan.

- Le SPF a mis à disposition son expertise lors de sa participation à différents réseaux tels que : le réseau européen EPSCO, le réseau européen MISSOC, le réseau BELINCOSOC, le réseau européen sur l'accès à la protection sociale et le réseau lutte contre la pauvreté (liste non exhaustive).

#### 4. La gestion interne durable du SPF Sécurité sociale

Etant donné que les services publics sont des moteurs de la transition durable, le SPF Sécurité sociale s'est donné pour mission générale de veiller à exécuter les tâches confiées, prester ses services et faire usage de processus en ayant un impact minimal au niveau social et environnemental.

**Au niveau environnemental**, le SPF s'est donc engagé, à réduire son impact environnemental et, par-là, à améliorer sa gestion environnementale, promouvoir des modes de transports durables, intégrer des critères de durabilité dans ses achats/marchés publics, promouvoir et offrir une alimentation durable, organiser de manière durable ses événements, intégrer les objectifs de développement durable dans les plans de management.

Concrètement :

- Une politique d'achats durables a été élaborée et validée par le comité de direction du 18/11/2021. Cependant, les collaborateurs ne se la sont pas encore vraiment appropriée. Pour remédier à cela, la cellule DD va tenter :
  - de mieux communiquer auprès de ses collaborateurs à ce sujet ;
  - d'élaborer un document récapitulatif sur l'analyse du besoin et organiser des workshops ;
  - d'élaborer un formulaire de contact auprès du service budget comprenant entre autres des questions en matière de durabilité.
- En ce qui concerne l'alimentation durable et les événements durables :
  - La charte coordonnée par l'IFDD pour l'organisation d'événements durables pour la Présidence belge de l'UE en 2024 est dès maintenant intégrée dans les marchés publics déjà lancés pour la Présidence.
  - Une **politique d'événements durables** et une **procédure d'événements durables** ont été élaborées et validées en 2023. Elles seront clairement communiquées à tous les collaborateurs en 2024.
- En ce qui concerne la mobilité et principalement les transports durables : le SPF Sécurité sociale utilise la méthode STOP (soit par ordre de priorité Piétons - Cyclistes - Transport public - Transport privé) pour sa politique de transport (les transports via Facility et le transport des travailleurs domicile-travail) ; la flotte de véhicule a été fortement réduite (2 voitures de services ont été supprimées et, pour les remplacer, des vélo cargo ou Bpack seront utilisés. Il ne reste plus qu'une voiture hybride). Un projet pilote pour le Budget Mobilité des mandataires a été initié (voir *supra*). L'abonnement SNCB a été modifié : passage de l'abonnement standard à l'abonnement FLEX 80.

- Une Charte pour l'usage responsable des imprimantes est en cours d'élaboration.

**Au niveau social**, le SPF s'est également engagé, en termes de durabilité, à favoriser le bien-être du personnel, encourager les projets collaboratifs et solidaires au sein même du SPF et à instaurer une politique de diversité et d'inclusion permettant de faire du monde professionnel le reflet de la diversité de la société et de lutter contre la discrimination.

Concrètement, pour ce qui est de la gestion des ressources humaines durables/gestion durable des ressources humaines et du bien-être au travail : la cellule bien-être créé en 2022 au sein du service RH a continué ses activités et plusieurs actions ont été entreprises sous forme d'ateliers visant à promouvoir le bien-être au travail de nos agents.

Les activités suivantes ont été organisées ou co-organisées en collaboration avec l'équipe « Talent & Performance management » et ont un lien avec la durabilité, le bien-être, la diversité et l'inclusion :

- Processus d'accueil et d'intégration pour tous les nouveaux employés, avec divers ateliers en e-learning (tels que le bien-être, les valeurs et les talents, le feedback, la communication efficace, etc.) ainsi que l'attribution d'un binôme pour chaque nouveau collaborateur.
- Différentes formations/ateliers/workshops ont été organisés : formation « Technique de respiration pour les orateurs » ; formation « Choisir les talents » ; formation « Feedback et communication efficace » pour les différentes équipes du SPF ; Formation flash « Faire face au changement » ; Formation flash « Gérer les conflits » ; Trajet « Less stress, More life » ; Formation « Gestion des conflits » pour les évaluateurs, les travailleurs sociaux et les médecins de la DG HAN ; Formation « Introduction à la Langue des Signes » ; Atelier Bien-être pendant le Handiday ; Formation « Communication inclusive » ; Ateliers « Bien-être au travail ».
- Trajectoire de leadership pour les cadres intermédiaires : session « Inclusion dans le théâtre d'entreprise », session sur la culture et les valeurs, session discussion sur les carrières avec les employés, session feedback et communication efficace, etc.

D'autres actions ont également été mises en place afin d'assurer le bien-être dans le but de réduire le turn-over et pérenniser les acquis en termes notamment d'expertise, tels : des aménagements de poste de travail (pour 8 agents) ; des aménagements de temps de travail/télétravail pour 65 agents (prolongations comprises) et un suivi de réintégration après une absence pour 3 agents.

Concrètement, pour ce qui est plus spécifiquement de l'**inclusion** :

- Création d'un poste « coordinateur inclusion » : coordinateur pour agir comme point central en matière d'inclusion, coordonnant les projets liés à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Participation active dans le réseau fédéral diversité : implication active dans le réseau fédéral pour partager les connaissances et les pratiques en matière de diversité et d'inclusion.
- Campagne « ce petit quelque chose en plus » : poursuite active d'une campagne de communication pour valoriser les talents des personnes en situation de handicap, intégrée à la marque plus large de la fonction publique.

- Organisation d'évènements inclusifs : organisation d'évènements pour sensibiliser et renforcer l'engagement des employés envers une culture de travail inclusive (théâtre inclusif, atelier, etc.).
- Candidat pour le Prix fédéral de l'inclusion : soumission d'un projet relatif à l'inclusion au prix annuel fédéral de l'inclusion.
- Utilisation de nouveaux leviers d'engagements : mise en œuvre d'une action de recrutement basée sur les sélections réservées, offrant des conditions de participation aménagées et une procédure de sélection allégée.
- Coordination de la note 3% du Collège des Présidents : suivi de l'implémentation des actions reprises dans la note 3% visant à augmenter le taux d'emploi dans la fonction publique fédérale.
- Rôle de contact avec les autres administrations : mise à disposition d'outils et d'expertise pour l'ensemble des administrations fédérales en vue d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans leur personnel.
- Communications inclusives vers le citoyen : parutions d'articles axées sur l'inclusion des personnes en situation dans la newsletter adressée aux citoyens.
- Participation à des conférences / ateliers : rôle d'intervenants dans des événements axés sur le thème du handicap.

Les thèmes du DD et de l'inclusion (en particulier) ont été choisis pour le All Employee Meeting (journée pour les collaborateurs) organisé en décembre. Durant cette journée, de nombreux workshops ont été proposés aux collaborateurs sur ces thèmes (exemples de workshop : alimentation durable, numérique responsable, danse dans le noir, jeu des SDG, jeu de l'inclusion, booster son bien-être, atelier sur la langue des signes...). Un débat sur l'inclusion a également été organisé.

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



(Mesdames Marielle Smeets et Sandrine Honnay, membres de la CIDD)

De par ses compétences, le SPF Santé publique est particulièrement concerné par la mise en œuvre directe de nombreux ODD (Santé, Alimentation, Lutte contre les changements climatiques, Biodiversité, Océans, Institutions efficaces, ...) ainsi que par les effets indirects positifs (ou négatifs) que ces enjeux et les activités qui tendent d'y répondre peuvent induire sur la réalisation des autres objectifs de développement durable.

Afin de garantir une approche intégrée des politiques de santé et d'environnement, le SPF est attentif à exercer ses tâches et missions, en tenant compte des actions ou décisions prises à de nombreux échelons (fédéraux, nationaux, internationaux, ses partenaires sociétaux et scientifiques).

Pour ce faire, notre SPF a adopté la vision intégrée « One World, One Health » qui reconnaît que la santé des humains, des animaux, des végétaux et de l'environnement est étroitement liée et interdépendante. Cette vision est intimement liée à la philosophie des ODD pour ce qui concerne les missions du SPF Santé publique et souligne l'importance de travailler ensemble, dans une approche globale, pour favoriser le bien-être et lutter contre les menaces pesant sur la santé et les écosystèmes. Elle intègre les quatre piliers des missions du SPF Santé publique et mobilise les experts de nos différents services. Cette vision se veut prospective, prenant en compte l'influence des mégatendances importantes, et offre un cadre propice à la collaboration avec les autres filières politiques et les partenaires externes.

### 1. Le réseau DD en 2023

Un réseau de développement durable a été créé en 2007 au niveau du SPF. Il développe, grâce à un réseau actif de personnes ressources dans les DG et services, différentes initiatives durables internes et/ou externes.

Une réflexion sur la structure et la dynamique du réseau ainsi que sa refonte est en cours depuis le dernier trimestre 2023 et une nouvelle fonction de Conseiller stratégique DD est pourvue depuis septembre 2023 (voir ci-dessous) au sein des services du Président. La création de cette fonction à cet endroit de l'organigramme démontre de la volonté de notre SPF de placer le DD au cœur de son fonctionnement.

### 2. Activités de notre SPF en 2023

Comme ce fût le cas en 2022, notre SPF a rédigé en 2023 pour 3 Ministres de Tutelle une proposition de **note de politique générale** établissant les liens avec les ODD concernés ainsi qu'un chapitre spécifique relatif à l'intégration des ODD. Cet exercice a été fait en intégrant notamment les recommandations du Rapport de synthèse sur l'Intégration des Objectifs de Développement

Durable dans les notes de politique générale de Madame Khattabi, Ministre du Développement durable au Conseil des Ministres du 9 juin 2023.

Pour toucher et **sensibiliser nos collaborateurs**, nous utilisons l’Echo E\_NeWS qui une *news letter* interne digitale bihebdomadaire.

Via ce biais, nous avons pu insister en interne auprès de nos équipes sur les points suivants :

- Nous disposons d’un excellent restaurant proposant une **offre diététique incluant plusieurs options végétariennes**. Des actions ponctuelles ont également été organisées en collaboration avec le restaurant : la semaine de la cuisine solidaire aux saveurs du monde à l’occasion de la semaine de la diversité, la semaine végétarienne ou encore la semaine multiculturelle en tour du monde culinaire.
- Notre SPF accorde également une grande importance à la **diversité** et sa promotion. Nous avons ainsi participé à la Pride Week ou encore sur l’écriture inclusive et la journée de l’inclusion.
- L’attention des collaborateurs est régulièrement attirée sur l’importance de **la santé et du bien-être mental** et ainsi sur toutes les activités sportives proposées et les diverses primes et remboursements dans ce cadre.
- La **mobilité** est important pour notre organisation. Voyez les détails à ce sujet dans la section consacrée au management environnemental du SPF.
- La **sensibilisation et la communication interne** concerne également de nombreux dossiers de notre SPF qui contribuent aux ODD comme par exemple la protection de la biodiversité en Antarctique, le « Benzo Awareness Day », le nettoyage de l’épave du SS Kilmore, la sensibilisation sur les microplastiques, la journée de la ventilation, etc...

La **sensibilisation et la communication** s’articulent également beaucoup **en externe**, à l’attention des citoyens. Le site internet de notre SPF regorge d’informations tant sur tous les sujets soumis à enquête publique selon la convention d’[Aarhus](#) que sur le développement durable comme [le DD au fédéral](#), [le PFDD](#), [Horizon 2050](#), ainsi que sur tous les sujets ressortant de nos missions.

Notre SPF dispose d’un projet de plan stratégique. Malgré le fait que ce projet n’ait pas été signé, il demeure l’instrument de gestion interne du SPF. Dans ce plan stratégique, le SPF affirme sa volonté de participer proactivement à une politique transversale de développement durable et ce notamment via l’exécution des mesures du Plan fédéral de développement durable confiées au SPF ainsi que par la réalisation des objectifs de la Vision à Long Terme et des ODD dans le cadre de ses missions et de ses activités. Le projet de Plan stratégique implique également un plan de communication pour le plan stratégique, en ce compris son contenu DD, ainsi que les mesures en matière de gestion durable du service. Les quatre éléments d’un plan d’action DD se trouvent dès lors dans le plan stratégique. En pratique, on peut notamment relever le travail actuel sur les fiches de projets du « One World, One Health » afin d’identifier et de tenir compte des ODD concernés directement ou indirectement.

Enfin, le fil conducteur de nos activités émane notamment de **la durabilité qui est une des 5 valeurs de notre SPF**. Nous l’abordons sous la perspective « One World, One Health » en portant

notre attention aux dimensions environnementales, sociales et économiques. Le développement durable consiste essentiellement à assurer un avenir viable et en bonne santé pour les humains et pour la planète. Nous nous engageons auprès des générations futures à travailler pour un environnement sain, une biodiversité riche et un climat vivable.

La durabilité, c'est aussi lutter contre les inégalités sociales, garantir des soins de santé accessibles et payables pour tous, assurer une alimentation saine et sûre, promouvoir un comportement de consommation qui pèse le moins possible sur notre planète et sur notre santé.

Nous voulons que notre organisation soit la référence en matière de durabilité. Nous voulons inspirer, mobiliser et inciter à l'action. Progresser pas à pas en soutenant les citoyens et les entreprises à faire des choix durables et à réduire leur impact sur la santé de notre planète. Pour cela, des priorités claires sont nécessaires. Nous sommes là pour déployer notre expertise et conseiller les décideurs politiques dans tous les domaines liés au développement durable.

Nous voulons travailler ensemble au sein des services de notre SPF, avec d'autres services publics et organisations et avec le monde de l'entreprise. Nous voulons gérer la tension entre la politique, l'économie et la technologie de manière constructive. Chacun peut faire partie de la solution.

C'est pourquoi nous prêtons également attention aux initiatives et aux actions qui émanent du terrain. Nous voulons promouvoir et soutenir les bonnes pratiques pour accroître l'adhésion en faveur d'un avenir durable.

En tant qu'organisation, nous montrons l'exemple et nous nous engageons à analyser notre empreinte écologique et à contribuer à sa réduction.

### 3. La contribution du SPF aux ODD via les mesures et actions du PFDD ainsi qu'en dehors du PFDD

#### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

En septembre 2023, notre SPF a ouvert une fonction de Conseiller stratégique en Développement durable, exclusivement dédié à cette mission. La position centrale au sein de l'organigramme dans les services du Président du SPF octroie au Conseiller stratégique la capacité de travailler transversalement, sur une dimension stratégique pour le SPF Santé, notamment en tant que membre actif du réseau « One World, One Health ». Le Conseiller peut ainsi veiller à la contribution de notre SPF à la politique de développement durable, en ce compris dans le cadre du PFDD. Il est ainsi notamment responsable des missions suivantes :

- La contribution du SPF Santé à l'exécution de la politique fédérale en matière de développement durable, la réalisation des objectifs de la Vision à long terme pour le développement durable et des ODD ;
- Le monitoring et le reporting des actions du PFDD et des actions en faveur des ODD, notamment via la Cellule DD et le réseau « One World, One Health » au sein duquel le Conseiller stratégique collabore directement avec les Conseillers stratégiques des différentes DG. Les actions relevant de notre SPF sont coordonnées par le Conseiller stratégique DD. Celui-ci, de par sa position transversale, travaille en étroite collaboration avec le responsable de l'équipe Corporate et Strategy dont il fait partie ;

- La mise à disposition d'expertise relative aux missions du SPF dont la représentation du SPF à la CIDD (Représentant du SPF à la CIDD, soutien ad hoc d'experts) et ses groupes de travail (représentant du SPF à la CIDD, experts ad hoc, membres de la cellule...). En outre, le SPF assume la vice-présidence de la CIDD ;
- Dans son projet de plan stratégique 2022-2024, notre SPF s'engage, dans le cadre de ses compétences et moyens, à participer à la rédaction et/ou mise en œuvre des autres plans fédéraux/nationaux. Pour mener cette tâche, nous veillons à établir de plus en plus de liens entre les plans et notamment avec le PFDD.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Dans la mesure où le SPF Santé est concerné par 104 actions, il serait compliqué et extrêmement long de toutes les énumérer ici. Nous avons souhaité souligner certaines de ces actions qui sont détaillées ci-dessous.

[Le Plan interfédéral pour les soins intégrés](#) contribue à la cible SDG 3.4 « en réduisant d'un tiers la mortalité prématurée due aux maladies non transmissibles par la prévention et le traitement, et en promouvant la santé mentale et le bien-être ». Il participe à l'action du PFDD qui consiste à développer des soins de santé mentale et une meilleure accessibilité des soins ambulatoires avec une attention particulière aux enfants et aux adolescents.

Les soins intégrés sont une approche pour les patients qui bénéficient de l'aide de différents prestataires de soins. Le patient est central et a la possibilité d'être impliquée en tant que partenaire dans ses processus de soins. Un réseau multidisciplinaire le soutient dans cette démarche. Un protocole d'accord en la matière a été conclu avec les Régions le 8 novembre 2023. Les soins intégrés sont fortement animés par le Quintuple Objectif (5AIM) qui vise à améliorer les soins à travers les 5 objectifs suivants : (1) une meilleure expérience de soins pour les personnes, (2) de meilleurs résultats en matière de santé au niveau de la population, (3) obtenir plus de valeur avec les mêmes ressources grâce à une utilisation plus efficace des ressources disponibles, (4) accroître le bien-être des professionnels actifs dans le secteur de la santé et du bien-être, et enfin (5) atteindre plus d'égalité dans l'accès à la santé et aux soins de santé (équité et santé). L'objectif est de parvenir à une plus grande intégration aux niveaux méso et micro (c'est-à-dire l'intégration organisationnelle, professionnelle et clinique) à travers des actions ou des programmes mis en place conjointement au niveau macro (c'est-à-dire l'intégration systémique) afin de contribuer au Quintuple Objectif et d'initier une vaste dynamique de changement pour promouvoir l'évolution des soins intégrés en Belgique

Le [NEHAP 3](#) vise à promouvoir une collaboration constructive entre les différentes administrations responsables de l'environnement et de la santé, ce qui permet – en travaillant ensemble – d'atteindre davantage d'objectifs. Cette collaboration permet d'organiser des projets sur l'ensemble du territoire, de participer plus facilement à certaines initiatives internationales et de prévoir des budgets plus importants.

A ce jour, deux programmes NEHAP ont été publiés, à savoir le NEHAP 1, qui a constitué la base stratégique, et le NEHAP 2, qui a été élargi avec un programme de travail opérationnel. Le NEHAP3

poursuit le travail sur des thèmes couverts dans les deux premiers plans. En outre, le NEHAP3 introduit de nouveaux accents et aborde de nouveaux thèmes, compte tenu des problèmes actuels les plus pressants en matière d'environnement-santé :

- La résilience, l'adaptation et la lutte face aux changements climatiques ;
- La réduction des effets néfastes des substances chimiques sur la santé et l'environnement, principalement au travers des projets de biomonitoring humain et via le plan national relatif aux perturbateurs endocriniens( NAPED).

En outre, la formation des professionnels de santé sur les questions de santé environnementale est un projet transversal qui pourra également être nourri par les résultats de ces différents projets.

Les projets du NEHAP 3 portent sur :

- Les conséquences sanitaires et environnementales des espèces envahissantes et d'autres vecteurs dont les tiques;
- La mise en œuvre du Plan d'Actions National sur les "perturbateurs endocriniens";
- L'identification de mesures pour répondre aux enjeux posés par les changements climatiques sur notre système de soins de santé ;
- La poursuite du Plan fortes chaleur et pics d'ozone ;
- La mise à jour des modules de formation en médecine environnementale pour les professionnels de santé ;
- La participation aux programmes européens de recherche relatifs à l'évaluation de l'impact sur la santé des substances chimiques ( PARC) ;
- L'identification d'actions afin d'améliorer la durabilité du système de santé et plus particulièrement pour limiter ses émissions de gaz à effet de serre.

Une nouvelle DG a été élaborée durant l'année 2023 au sein de notre SPF. Elle sera effective fin février 2024 et s'inscrit dans le cadre de l'action du PFDD relative à la préparation de notre pays aux futures crises sanitaires : **la DG Préparation & Réponse**. Elle a pour objectif de devenir la référence en matière de gestion des crises et d'incidents sanitaires en Belgique. Toute l'expertise en matière de gestion de crise et d'aide médicale et psychosociale urgente se trouve donc à présent rassemblée en une nouvelle structure.

La DG inclut également de solides services de soutien afin d'aider au mieux notre personnel sur le terrain lors d'incidents ou de situations de crise. Une opération transversale forte, des lignes de décision courtes et un flux d'information optimal sont des éléments qui font partie intégrante du nouveau modèle.

#### 4. Les ODD en tant que boussole

Les actions de notre SPF Santé publique en faveur des ODD ne se limitent pas au PFDD. De par ses missions et comme explicité en introduction, la Santé publique est très impliquée directement et indirectement dans les ODD. Nous avons ainsi choisi de présenter quelques dossiers sélectionnés par les services et qui participent aux ODD mais ne se trouvent pas dans le PFDD.

Nos diverses actions dans le cadre de la **lutte contre les addictions** contribuent à l'ODD 3 et notamment aux cibles 3.4 et 3.5 « *Renforcer la prévention et le traitement de la toxicomanie, y compris l'abus de stupéfiants et l'usage nocif de l'alcool* ».

En 2023, la Belgique a adopté des approches novatrices centrées sur des stratégies interfédérales globales pour traiter les problèmes liés aux dépendances, tels que l'alcool, le tabac et les jeux de hasard. Ces stratégies interfédérales ont été pilotées par le SPF Santé publique en tant que coordinateur des différents niveaux politiques en matière de drogues. [Le plan d'action 2023-2025 contre l'usage nocif d'alcool](#) vise à sensibiliser la population aux liens entre la consommation d'alcool et le cancer, avec des objectifs précis tels que la prévention renforcée, l'amélioration de l'accès aux soins, la réduction des décès liés à l'alcool, et une réflexion sur le prix de l'alcool. Les projets « dispositifs alcool » du SPF, dans lesquels le personnel hospitalier est formé et des trajets de soins sont mis en œuvre, se poursuivent dans 14 hôpitaux généraux.

Simultanément, la Stratégie Interfédérale pour une Génération sans Tabac 2023-2028 vise à réduire la consommation quotidienne de tabac chez les 15-24 ans. Ce plan englobe la régulation des produits du tabac, la fiscalité, la prévention, le soutien au sevrage tabagique, et la recherche. Des mesures telles que l'interdiction des distributeurs automatiques de tabac, la prohibition de fumer dans des zones fréquentées par des enfants, et des sanctions renforcées contre la publicité du tabac sont incluses.

Concernant la consommation de psychotropes en Belgique, des campagnes (e-learning, formations GLEM, communication via la presse spécialisée, ...) mettent en avant les alternatives non médicamenteuses et l'accompagnement psychosocial. Malgré les investissements dans l'accès aux soins de santé mentale, la complexité des demandes de soins suite à la consommation de drogues illicites persiste, nécessitant une approche médico-psycho-sociale globale. Dans ce domaine également, notre pays a approuvé en décembre 2023 une nouvelle stratégie interfédérale pour une politique globale et intégrée en matière de drogues 2024-2025. Des nouvelles initiatives, telles que des équipes mobiles à Bruxelles, mais aussi des projets pilotes en prison, visent à améliorer la prise en charge des détenus confrontés à des problèmes liés à la consommation de drogues sont prises également.

En juillet 2023, le programme 2023-2027 du [NAPAN](#) (Nationaal Actie Plan d'Action National) **qui concerne la réduction des risques liés à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques** a été approuvé par le Conseil des Ministres et des moyens supplémentaires pour la mise en œuvre de ce plan ambitieux ont été libérés lors du conclave budgétaire d'octobre 2023. Ce plan œuvre notamment pour l'atteinte de plusieurs ODD : 2, 3, 6, 11, 12, 16 et 17.

Le programme prévoit notamment de réviser l'offre des produits phytopharmaceutiques sur le marché en fonction des mesures de réduction des risques que les Régions seront en mesure de garantir. De concert avec ces dernières, le programme visera aussi à coordonner la mise en œuvre de la collecte et le traitement des informations de tout usage professionnel de produits phytopharmaceutiques. Une étude sera lancée pour établir un lien entre les paramètres de santé des pollinisateurs (dans le cadre du PFDD) et les indices de pression des produits phytopharmaceutiques en Belgique. Une autre étude permettra d'investiguer les possibilités de moduler à la hausse et à la baisse le prix des produits phytopharmaceutiques en fonction d'objectifs de durabilité.

Ce programme maintient les services d'information, de contrôle, de vigilance et de suivi assurés depuis maintenant plus de 10 ans.

Une des missions du NAPAN est la coordination du plan d'action national entre les régions et le fédéral ainsi que la représentation et la défense des intérêts belges à son sujet auprès de l'Union européenne. La présidence belge de l'UE au premier semestre de 2024 mobilisera fortement les administrations fédérales et régionales. Pendant cette période, le SPF Santé publique essayera de faire avancer au maximum et dans l'intérêt commun la révision de la Directive 2009/128 pour une **utilisation durable des pesticides** par le règlement concernant une utilisation des produits phytopharmaceutiques compatible avec le développement durable.

Un des principes transversaux des plans de relance des Etats membres est le principe [Do No Significant Harm ou DNSH](#), ne pas causer de préjudice important aux 6 objectifs environnementaux définis dans le Règlement européen sur les investissements durables (2020/852) (notamment ODD 7, 13, 15, 17). Afin de s'assurer que les investissements et les réformes fédérales financées par leur plan de relance ne portent pas de préjudice important à aucun de ces six objectifs, le service DNSH a été créé au niveau de la DG Environnement afin de:

- Développer et renforcer l'expertise relativement à ce nouveau principe et veiller à son application homogène au sein des différentes entités étatiques ;
- Soutenir les autorités publiques et en particulier les porteurs de projet dans l'application du principe DNSH.

Dans ce cadre un centre fédéral d'expertise DNSH a été mis en place au sein de la DG Environnement (décision prise lors du Conseil des Ministres de mars 2022). Son rôle est notamment de :

- Elaborer des outils méthodologiques à destination des porteurs de projet (guides, notes techniques pour l'auto-évaluation, clausiers types pour les marchés publics et appels à projet, etc.) ;
- Former les porteurs de projets sur l'utilisation de ces outils méthodologiques, via l'organisation de sessions d'information, ateliers, etc. ;
- Assister les porteurs de projets durant la préparation/mise en œuvre de leurs mesures ;
- Siéger au sein du réseau interfédéral DNSH regroupant l'Etat fédéral, communautés et régions afin de se concerter, échanger les bonnes pratiques et ainsi harmoniser l'application du principe DNSH.

Des analyses DNSH poussées ont été réalisées pour plusieurs appels à projets fédéraux dans le cadre du plan de relance européen comme Belgium Builds Back Circular ou l'appel à projet Clean Hydrogen for Clean Energy, ainsi que dans le cadre du plan de relance fédéral, particulièrement dans le secteur des télécoms.

Des séances d'informations ont été données à de nombreux publics différents (télécommunications, rail, inspecteurs des finances,...), une FAQ nationale a également été publiée.

L'UE étend le principe du DNSH à différents fonds, il est déjà recommandé dans le Fonds européen de développement régional, le fonds social européen plus, le Fonds de cohésion, le Fonds pour la transition juste, le Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, le Fonds Asile, Migration et Intégration, le Fonds pour la sécurité intérieure, l'Instrument relatif à la gestion des frontières et des visas. Il s'appliquera également aux mesures du Fonds Social Climat.

La Belgique a obtenu un *Technical support instrument* de la CE pour travailler sur l'intégration du DNSH dans ses finances publiques et travailler sur certains secteurs spécifiques. Le développement d'une jurisprudence européenne autour du DNSH permettra également une meilleure compréhension et application du principe.

## 5. La gestion interne durable du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

En 2023, notre SPF a prolongé favorablement l'enregistrement EMAS pour son siège et pour les activités qui se déroulent dans le bâtiment Galilée.

L'équipe EMAS enregistre les points de préoccupation afin que le nécessaire puisse être fait pour améliorer le système d'ici le prochain audit en 2024. En outre, de nouveaux objectifs seront fixés pour le prochain cycle EMAS.

En matière de «mobilité durable» : pour les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs, nous avons instauré le Package Go Healthy. Nous suivons le principe STOP pour le choix de nos déplacements. En plus d'un parc de véhicule avec un écoscore moyen de 71,64, nous avons à disposition 5 vélos pliables, dont 3 électriques. Dans le cadre de nos missions à l'étranger, nous réalisons la compensation carbone des déplacements des missions en avion, train et voiture de nos collaborateurs.

En septembre nous avons participé à la semaine européenne de la mobilité. A cette occasion nous avons proposé un repair-vélo à Bruxelles et un autre à Gand, un cours pour circuler à vélo à Bruxelles ainsi qu'un petit déjeuner visant encourager et féliciter nos cyclistes et futurs cyclistes. Nous avons également invité nos collaborateurs à tester leurs connaissances en matière de sécurité routière via le Quiz lancé par le SPF Mobilité. Toutes ces activités ont été reprises dans l'aftermovie de la semaine réalisée par l'équipe communication. Enfin, en 2023, le parking vélo s'est doté d'une station de réparation, s'est vu adjoindre un local à séchage et a fait l'objet d'un réaménagement pour répondre encore d'avantages au prescrit légal.

Nous relayons en outre les alertes aux pics de pollution et avons informé nos collaborateurs sur notre plan de déplacement d'entreprise.

Concernant les déchets nous procédons à la collecte sélective au sein de nos bâtiments à Bruxelles : PMC, papier et carton, verre, organique, bouchons en plastique, bouchons en liège, piles et batteries ainsi que d'autres déchets liés au bâtiment comme les ampoules, métaux, plastiques autres, DEEE ou encore l'huile de friture. En novembre, nous avons participé à la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets en proposant et un Stand d'exposition sur le Zéro Déchet et l'Anti-Gaspillage Alimentaire et un Atelier Zéro Déchet, tous les deux animés par « Zero Waste Belgium ».

Les nouveaux collaborateurs sont toujours invités à suivre un e-learning en lien avec notre système EMAS. Nous sensibilisons nos collaborateurs en permanence via nos canaux de communication internes. La [déclaration environnementale 2023](#), portant sur les données 2022 est disponible sur notre site internet.

Notre SPF s'investit dans diverses activités relevant de sa responsabilité sociétale. Ainsi, les actions soutenues par des collaborateurs sont présentées aux collègues, le don de sang est encouragé,

une distribution de repas à l'attention de personnes en situation de précarité a été organisée, nous participons au Youca Action Day ou encore à Duo for a job. En outre, des journées du personnel ont été consacrées au volontariat et le produit du marché de Noël annuel dans le bâtiment Galilée a été distribué parmi trois associations proposées et choisies par les collaborateurs.

## 10. SPF Justice



(Monsieur Francisco Vincent, membre de la CIDD, et Madame Vicky Van der Linden, suppléante)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Justice**

La composition de la CDD est incomplète pour diverses raisons : notamment le redesign ainsi que la rotation du personnel sans aucun remplacement. Pour la sensibilisation au DD, la CDD compte sur le service DD qui se trouve dans la nouvelle DG Team Support, Buildings & Facilities.

#### **Activités en 2023**

##### *Sensibilisation :*

A l'initiative du Service DD, les actions de sensibilisation ci-dessous ont été organisées en 2023.

- Sensibilisation à la consommation d'énergie via la campagne #iktrekhetmijaan en collaboration avec le service Communication et le service Logistique ;
- Placer des brochures liées aux sensibilisations DD dans les supports d'information DD ;
- Participation à la bourse bien être au travail au Vlinderpaleis d'Anvers ;
- Affiches de performance environnementale des bâtiments AC placées dans les différents bâtiments ;
- Organisation de l'entretien des vélos de service AC ;
- Actions de sensibilisation et communications lors de la Semaine Européenne de la Mobilité, distribution de gadgets divers pour les cyclistes, stand d'information sur la mobilité ainsi que sondage numérique des infrastructures et actions, idées dans les bâtiments de la Justice ;
- Participation au Grand Quiz de la route annuel de Vlaamse Stichting Verkeerskunde et de l'Agence wallonne pour la sécurité routière du 11/06/2023 au 12/06/2023 ;
- Jeu SDG'S – Mission 2030 avec l'attention du DD et utilisé comme team building pour le personnel technique REA Anvers ;
- Information via les communications numériques cf. stand Semaine européenne de réduction des déchets et disponibilité de gadget DD qui aide à produire moins de déchets plastiques (concrètement un set de couverts en bambou dans une boîte).

Le service Développement Durable a également apporté son avis/retour sur le scénario événementiel élaboré en interne en préparation des activités de justice en lien avec la présidence belge du Conseil de l'UE et la charte de durabilité associée.

### *Communication :*

Toutes nos actions de communication sont planifiées et discutées avec le service Communication. Les collaborateurs et partenaires du SPF peuvent ainsi être informés de toutes nos mesures en matière de développement durable.

## 2. La contribution du SPF Justice aux mesures et actions du PFDD

Le plan stratégique et, par extension, le plan opérationnel du SPF Justice contiennent des objectifs politiques (projets) dans le cadre de nos objectifs stratégiques.

Les projets qui atteignent un objectif des ODD en tant que projets qui doivent être inclus dans le plan d'action pour le développement durable sont inclus dans un outil de suivi dans le plan opérationnel et mis en œuvre au sein de l'organisation.

L'outil de suivi des projets (Project Follow-up Center) sera mis à disposition de tous les porteurs de projets et du service DD à l'horizon 2024 afin de renforcer la rationalisation stratégique entre les deux services.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Quelques exemples des actions que nous avons entreprises :

- Développement d'une brochure sur les LGBTQIA+ : explique le sigle LGBTQIA+ et donne quelques trucs et astuces sur les LGBTQIA+ en milieu de travail ;
- Développement d'une politique de sensibilisation concernant les comportements (non) désirables, y compris les différents motifs pour lesquels un comportement indésirable peut survenir, par exemple le genre/l'orientation sexuelle. L'objectif de cette politique est de fournir aux collaborateurs les outils nécessaires pour discuter d'un comportement, le reconnaître en termes de gravité et ainsi réagir de manière appropriée du point de vue de la personne concernée/spectateur/acteur du comportement/manager. Cela a été mis en œuvre le 21/03/24, Journée internationale contre le racisme et la discrimination.

## 3. Les ODD en tant que boussole

Dans le cadre de ses compétences, le SPF contribue surtout à réaliser des objectifs de développement durables (SDG) :

- SDG 1 : éliminer la pauvreté sous toutes ses formes ;
- SDG 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé ;
- SDG 5 : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser ;
- SDG 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ;

- SDG 10 : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ;
- SDG 16 : promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.

Les mesures comme, entre autres, l'élargissement de l'aide juridique de deuxième ligne, l'adaptation des seuils de saisie, la réforme du recouvrement judiciaire, la réforme du règlement collectif des dettes, les plans de paiement et la réforme des règles relatives à l'administration s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du SDG 1: "Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde" et du SDG 10: "Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre".

Les mesures visant à protéger les enfants telles que le projet Arachnid, l'aggravation des peines en cas de violence intrafamiliale en présence de mineurs, le droit de l'enfant d'être entendu, la législation visant à préserver les liens personnels entre frères et sœurs, la lutte contre les violences sexuelles (numériques), les chambres réparatrices dans les tribunaux, la lutte contre la dépendance au jeu en limitant la publicité pour les jeux de hasard, l'application plus large de la liste EPIS, l'introduction d'une limite de jeu et l'interdiction des librairies fictives, une approche humaine envers les détenus et les internés, les nombreux projets d'action sociale dans les prisons financés par Cellmade et les programmes d'aide aux toxicomanes, l'introduction des accompagnateurs de détention, l'introduction de JustCare, la construction de centres de psychiatrie légale, l'amélioration de la législation sur les admissions forcées, l'installation de DEA dans les palais de justice, la réforme des règles relatives à l'administration et à JustProtect, le recrutement de tuteurs supplémentaires pour les mineurs étrangers non accompagnés et la lutte contre la traite des êtres humains et le trafic d'êtres humains font partie de la mise en œuvre du SDG 3: "Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge".

Les formations proposées dans les maisons de détention, les maisons de transition et les prisons, la plateforme numérique JustFromCell qui permettra aux personnes de suivre une formation et les formations pour le personnel pénitentiaire, le personnel judiciaire, les magistrats et les agents de police permettent de mettre en œuvre l'ODD 4: "Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie".

La loi transgenre, la mise en place d'un outil d'évaluation des risques, l'extension de la liste des motifs de discrimination, le nouveau droit pénal sexuel, les centres de prise en charge des violences sexuelles, l'approche de la violence intrafamiliale, y compris loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides et les homicides fondés sur le genre, l'alarme mobile contre le harcèlement, l'aggravation des peines pour violence intrafamiliale et le guide d'auto-assistance pour les personnes transgenres en prison font partie de la mise en œuvre du SDG 5: "Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles".

Les mesures d'appui pour le personnel pénitentiaire telles que les projets de déconnexion mentale, le soutien psychologique en cas d'expériences traumatisantes, les cours de gestion des conflits et des agressions, les nouveaux uniformes, ainsi que les chèques-repas pour le personnel des tribunaux, le statut social des magistrats, le projet de greffier du futur, les nombreux recrutements, le nouveau matériel informatique pour la Justice, la modernisation du statut de

diverses professions telles que les avocats, les huissiers de justice, les juristes d'entreprise et les notaires et la protection des entreprises en difficulté contribuent à la mise en œuvre de le SDG 8: "Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous".

La rénovation des prisons et des palais de justice, la construction de nouvelles prisons, l'introduction des maisons de détention, les projets visant à rendre les bâtiments plus efficaces sur le plan énergétique, la numérisation de la Justice et les projets d'innovation au sein de la PJF, la lutte contre le crime organisé ainsi que la promotion de la sécurité routière s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de le SDG 9: "Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation" et du SDG 11: "Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables".

L'incrimination de l'écocide, les magistrats spécialisés en matière d'environnement et la formation des magistrats dans le domaine de l'environnement font partie de la mise en œuvre du SDG 14: "Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable" et du SDG 15: "Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité".

Les nombreuses applications de Just-on-web qui améliorent l'accessibilité à la Justice, telles que JustConsult, l'élargissement de l'aide juridique de deuxième ligne, le projet Casa Legal, l'accueil commun dans les tribunaux, le projet "Klare Taal" et les PC Kiosk, la formation des magistrats dans le cadre du plan d'action fédéral de lutte contre le racisme, l'amélioration de l'enregistrement des délits de haine et des discours haineux, la délivrance de certificats de naissance aux métis et la reconnaissance du bouddhisme contribuent à la mise en œuvre de le SDG 16: "Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous".

#### 4. La gestion interne durable du SPF Justice

Le SPF Justice est conscient de son rôle exemplaire en tant qu'administration gouvernementale et souhaite donc assumer sa responsabilité dans le domaine de l'environnement et de la durabilité. Au cours des dernières années, notre département a mis en place de nombreuses actions pour intégrer les aspects de développement durable dans ses opérations.

En raison de la numérisation en cours du SPF Justice, ainsi que de la réduction de l'empreinte écologique, le service DD a créé en interne un groupe teams pour la consultation des parties prenantes internes, avec des sous-groupes pour les différents groupes cibles DD et des personnes de contact.

- Politique d'achats durables :  
Le SPF Justice s'engage à appliquer les directives et recommandations fédérales en

matière de marchés publics durables, tout en tenant compte des contraintes budgétaires existantes et en respectant la législation en matière de marchés publics.

Toutes les directions et les services d'achat du SPF appliquent les objectifs fédéraux découlant de la circulaire du 16 mai 2014 relative à l'intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et moyennes entreprises, dans le cadre de marchés publics passés par les autorités adjudicatrices fédérales. Actuellement, aucun marché public n'a été refusé pour un manque d'intégration de clauses durables.

De manière générale, le SPF Justice utilise les contrats FORCMS pour les livraisons et prestations courantes. Les contrats FORCMS proposent des articles durables dont ils déterminent le pourcentage. La centrale d'achat inclut les clauses pertinentes dans son cahier des charges (par exemple pour les produits d'entretien et d'hygiène, le papier, le papier toilette, les imprimantes multifonctions, le matériel informatique, etc.).

En revanche, pour certaines missions plus spécifiques qui ne figurent pas dans le FORCMS, les services compétents du SPF Justice établissent une mission. Lorsque l'objet du contrat le permet, ils insistent sur des méthodes durables et ajoutent des clauses environnementales.

Enfin, le SPF Justice contribue aux efforts du gouvernement pour rationaliser les dépenses à travers des marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale des achats. Le SPF Justice participe à d'autres missions groupées, pour lesquelles il apporte ses besoins et recommandations pour favoriser l'intégration de considérations durables (collecte des déchets, location/location/achat de véhicules, produits d'entretien, etc.).

- Gestion de l'environnement :

En raison du roulement constant du personnel et des contraintes budgétaires, le certificat ISO 14001 et l'enregistrement EMAS pour le système de gestion environnementale au sein du bureau central n'ont pas été renouvelés. Néanmoins, le principe du système de gestion environnementale et les priorités établies sont maintenus en attendant la recherche d'un certificat/enregistrement renouvelé.

Le comité de direction a choisi de se concentrer sur les objectifs suivants :

- répondre à nos obligations de conformité, notamment aux exigences légales et réglementaires environnementales ;
- prévenir et maîtriser nos pollutions ;
- utiliser moins d'énergie et d'eau ;
- encourager l'utilisation raisonnée du papier pour réduire sa consommation ;
- intégrer des critères environnementaux dans les procédures de marchés publics ;
- produire moins de déchets et mieux trier ;
- encourager le personnel et les visiteurs à choisir des transports durables lors de leurs déplacements ;
- sensibiliser et informer nos salariés et sous-traitants à la protection de l'environnement ;
- communiquer de manière transparente sur notre politique environnementale et nos résultats ;

- inciter à limiter notre impact sur l'environnement tout en développant les normes de justice civile et pénale.

Le SPF Justice envisage de poursuivre cet engagement environnemental et d'étendre à l'avenir ses bonnes pratiques à d'autres bâtiments de l'administration centrale. Dans ce contexte, le service Développement Durable suit la performance environnementale des quatre bâtiments de l'administration centrale. Ce suivi concerne la consommation d'énergie (gaz et électricité), la consommation d'eau, le nombre de copies et d'impressions y compris recto verso, la production de déchets et la mobilité du personnel.

## 11. SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

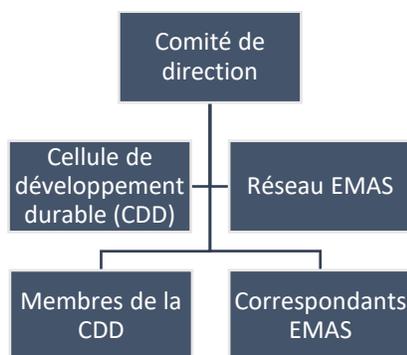


(Madame Maria Eugenia Bardaro, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie**

La Cellule Développement durable du SPF Economie a été créée conformément à l'arrêté royal du 22 septembre 2004 portant création des cellules de développement durable au sein des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et du Ministère de la Défense. L'organigramme ci-dessous présente les acteurs les plus concernés par le développement durable au sein du SPF Economie.



La Cellule DD coordonne la politique du SPF Economie en matière de développement durable. Elle se compose des membres suivants :

- La coordinatrice Développement durable qui représente le SPF Economie auprès de la Commission interdépartementale du Développement durable (CIDD) et son suppléant ;
- Un représentant de chaque Direction générale ou Service d'encadrement ;
- Un représentant du Service Budget & Contrôle de la Gestion.

La coordinatrice Développement durable est rattachée au Bureau du Président et a également la charge de la coordination du réseau EMAS. Dès lors, des liens plus étroits entre les deux réseaux ont été mis en place depuis 2023.

#### **Activités en 2023**

Au cours de l'année 2023, la cellule Développement durable a assuré le suivi des actions en matière de durabilité. Elle a principalement coordonné le Plan d'action Développement durable et

le reporting des actions du SPF Economie dans le cadre du Plan fédéral de Développement durable. Les membres de la Cellule ont contribué au processus de révision du manuel de l'AIR sur les aspects de durabilité. Nous avons également participé aux réunions des groupes de travail interfédéraux convoqués par la CIDD. Enfin, dans le cadre de la rédaction des notes de politique générale, la Cellule s'est occupée des aspects relatifs à l'intégration des objectifs de Développement durable.

## 2. La contribution du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

La coordination de la mise en œuvre des actions du Plan fédéral de Développement durable (PFDD) est assurée par le coordinateur de Développement durable.

Suite au changement de coordinateur au cours de l'année 2023, un travail d'analyse des mesures et d'identification des experts au sein des différents départements du SPF a été réalisé. Un processus de convergence en interne avec les autres plans a également été initié. L'objectif est d'améliorer progressivement le processus de monitoring et de reporting de ces plans. Vu l'importance du PFDD au sein de notre SPF, nous mettons en œuvre un processus de sensibilisation de ses actions et de manière générale des ODD.

Au niveau des outils, nous avons intégré toutes les actions dans le SharePoint de la Cellule de développement durable qui a été développé en 2023. L'objectif est de faciliter le processus de monitoring.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Tout au long de l'année 2023, plusieurs actions concrètes du PFDD ont été mises en place ou poursuivies par différentes Directions générales et Services d'encadrement.

Parmi les nouvelles actions réalisées en 2023, et pour lesquelles le SPF Economie est chargé du pilotage, citons notamment la campagne de promotion en vue de sensibiliser la population aux coûts des produits énergivores.

- *Projet pilote : estimation du coût d'usage énergétique des produits :*

Ce projet pilote est une mesure fédérale inscrite au Plan fédéral de développement durable (PFDD) et au [Plan d'action fédéral pour une économie circulaire](#) 2021-2024 (PAEC).

Il vise à faciliter le choix du consommateur en l'informant et en le sensibilisant au coût total d'usage des produits consommant de l'électricité. A cet effet, nous avons développé un [calculateur](#) permettant d'estimer le coût réel d'utilisation de différents appareils électroménagers. Le projet pilote se limite aux appareils consommant de l'énergie sous forme d'électricité et on ne considère donc que le prix d'électricité dans le calcul.

Ce projet pilote est mis en œuvre avec la collaboration de Comeos, la Fédération du commerce et des services en Belgique. Par ailleurs, une concertation préalable avec

Agoria et avec le Conseil Fédéral de Développement Durable a permis de consolider le projet.

Trente et un magasins en Belgique (des enseignes Vanden Borre, Krëfel et Mediamarkt) participent à ce projet pilote. Dans ces magasins, des affiches disposées à proximité des produits visés par le projet invitent les clients à utiliser leur smartphone afin de scanner un QR-code apposé sur l'affiche.

Ce projet s'inspire d'une idée toute simple : lorsque les citoyens achètent des produits énergivores, ils ne sont pas pleinement informés du coût réel de ces produits. Hormis le prix d'achat, ils ne savent pas toujours quels seront les coûts liés à la consommation d'énergie des produits, et d'électricité en particulier. En comparant plusieurs produits grâce au calculateur, le consommateur peut opter pour l'appareil le moins énergivore, et/ou le plus économique à l'usage et/ou le plus durable.

Le concept *Total Cost of Ownership* (TCO), englobe en principe plusieurs composantes et variables:

- Le prix d'achat d'un produit,
- Le cout d'utilisation,
- Le cout de réparation (heures travaillées, main d'œuvre, prix des pièces, ...)

Le prix d'achat d'un produit est disponible dans les magasins.

En ce qui concerne le coût d'utilisation, il dépend de la durée de vie du produit, de sa consommation (en énergie, en eau, en détergents,...) et du prix de l'électricité et des consommables.

De ces 3 variables, la seule donnée qui est réellement disponible est la consommation, et plus particulièrement la consommation d'énergie que chaque opérateur doit rendre publique pour chacun de ses produits vendu via l'étiquette énergétique. Pour la durée de vie, nous ne disposons pas d'informations fiables pour chacun des produits des différentes marques, mais seulement par type de produits (x ans pour des réfrigérateurs, y ans pour les lave-vaisselles,...), nous disposons d'une durée de vie moyenne par produit (Test-Achats n°667, octobre 2021). En ce qui concerne le prix d'électricité, la situation est encore plus complexe. Non seulement chaque consommateur choisit son propre fournisseur d'électricité avec des prix différents (sans parler des tarifs sociaux ou des consommateurs avec des panneaux photovoltaïques) mais en plus, ce prix est en réalité très volatile. Volatilité qui ne peut être prise en compte dans l'outil développé.

Finalement, en ce qui concerne le coûts de réparation, faute d'informations disponibles, ces coûts ne peuvent pas être repris dans le calcul du coût total de l'utilisation des produits énergivores.

Toutefois, tenant compte des engagements pris dans les plans précités, la volonté du cabinet Economie de continuer le projet et de la forte simplification opérée, le SPF Economie a notamment développé des disclaimers juridiques solides, clairs et compréhensibles pour le consommateur.

Le calcul se base sur les mêmes principes : la somme du prix d'achat et du coût d'utilisation. Cette somme est calculée sur une période qui correspond à la durée de vie moyenne des catégories de produits (réfrigérateurs, congélateurs, lave-vaisselles,...). Pour le prix d'électricité, le prix utilisé dans le calcul est le prix moyen d'électricité calculé mensuellement par la [CREG](#).

Les labels énergie donnent beaucoup d'informations mais il manque une donnée essentielle, le prix annuel d'électricité pour un usage moyen du produit. Cette information est pourtant essentielle pour permettre au public cible de bien comprendre les conséquences économiques liées à certains achats. Tout le monde ou presque connaît le prix d'un litre d'essence ou de diesel, parce qu'il est affiché aux quatre coins du pays. Il n'en va pas de même pour le prix de l'électricité. Ce dernier varie d'un mois à l'autre, d'un fournisseur à l'autre, et même d'un ménage à l'autre en fonction de divers paramètres tels que la possession de panneaux photovoltaïques. Pourtant, la [Commission de Régulation de l'Électricité et du Gaz](#) (CREG) publie tous les mois un prix moyen d'électricité pour un ménage moyen consommant 3.500 kWh/an.

Il est donc possible de donner une estimation du prix moyen d'usage énergétique de certains produits, et notamment des produits dont la vente doit s'accompagner d'un étiquetage d'efficacité énergétique :

- Réfrigérateurs ;
- Congélateurs ;
- combi réfrigérateur/congélateurs ;
- lave-linge ;
- sèche-linge ;
- lave-vaisselle ;
- télévisions ;
- écrans d'ordinateurs.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Du fait de ses compétences, le SPF Economie contribue à la réalisation des 17 SDG. Les différentes actions de développement durable sont compilées annuellement dans notre Plan d'action de développement durable (PADD). Parmi les actions réalisées en 2023, citons notamment les suivantes :

- Le verdissement de notre approvisionnement énergétique notamment en :
  - développant le mécanisme d'appel d'offres en vue de développer une capacité supplémentaire d'énergie éolienne offshore (partie belge de la mer du nord) avec une objectif de lancement du premier appel d'offres fin 2024. L'objectif global est de réaliser une production supplémentaire de minimum 3,15 et maximum 3,5 GW dans la nouvelle Zone Princesse Elisabeth (ZPE). Des études sont également

- réalisées pour examiner les possibilités pour le futur de la zone éolienne offshore existante.
- organisant des appels à projets pour encourager la recherche, le développement et la démonstration de technologies et de l'infrastructure pour la production, l'utilisation ainsi que l'importation d'hydrogène renouvelable afin d'ancrer le rôle de la Belgique en tant que plaque tournante pour l'hydrogène renouvelable.
  - Le soutien et la promotion de l'entrepreneuriat inclusif : entrepreneuriat féminin, de la diversité et en situation d'handicap.
  - Le développement de nouveaux outils et de protocoles de mesure pour l'observation du climat et des océans : la métrologie belge (en collaboration avec le service Plateau Continental) travaille dans le cadre du réseau Européen de Métrologie pour l'Observation du Climat et des Océans au développement de nouveaux outils/protocoles de mesures et au maintien de l'expertise afin de surveiller avec précision et fiabilité les variables climatiques essentielles et les variables océaniques essentielles sur les longues échelles de temps nécessaires à la détection et à la compréhension des tendances.
  - L'évaluation scientifique de l'impact environnemental de l'extraction du sable : le Service Plateau continental développe des recherches pour utiliser et interpréter de manière optimale les données acoustiques de rétrodiffusions des sondeurs multifaisceaux afin de mieux comprendre l'impact proche et lointain de l'extraction de sable sur les habitats marins. Ces recherches s'inscrivent dans les travaux du [Backscatter Working Group](#) qui est géré également depuis 2022 par le Service Plateau continental.
  - La sensibilisation des PME sur l'économie circulaire : outil d'auto-évaluation, [site web](#), campagnes de sensibilisation et d'information des PME sur l'économie circulaire. L'objectif est de convaincre les PME de s'inscrire dans un modèle d'économie circulaire et de les accompagner dans cette démarche.
  - [Une nouvelle méthode de traitement des biens de contrefaçon](#) saisis par l'Inspection économique favorise désormais le recyclage ou la valorisation au lieu de la destruction. Entre janvier et octobre 2023, cela représente 10.031 kg de produits contrefaits qui ont été triés et démantelés. 63 % d'entre eux ont pu être recyclés ou valorisés.
  - La production des statistiques de haute qualité par Statbel et qui soutiennent la politique de développement durable, par exemple en publiant des données sur le recyclage, la production des déchets, l'égalité, etc. Statbel est également le fournisseur de base d'un certain nombre d'indicateurs sur la réduction de la pauvreté, l'éducation et l'emploi qui sont utilisés pour suivre les progrès de la Belgique vers la réalisation des ODD. Statbel participe ainsi, en collaboration avec les partenaires de l'Institut Interfédéral de la Statistique (IIS), à la maintenance et au développement d'une base de données d'indicateurs nécessaires à l'annexe statistique de la 'National Voluntary

Review' des ODD, développée par les Nations Unies.

- Participation du SPF aux organes de coordination externes :
  - le SPF représente l'autorité fédérale au sein du Bureau de la Plateforme intra-belge Economie circulaire. Dans le cadre du nouveau mandat renforcé de la plateforme, ses experts participent activement à ses différents groupes de travail (Ecoconception, indicateurs, Juridique, Fiscalité et financement).
  - Participation aux travaux du plan national Energie-climat (PNEC).
  - Participation aux travaux relatifs à la transition juste.

#### 4. La gestion interne durable du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

Le SPF Economie a mis en place un système de gestion environnementale basé sur la norme ISO14001 : 2015 et le règlement EMAS. Par ailleurs, trois Directions - le Bureau du président, la Direction générale de la Qualité et de la Sécurité et la Direction générale de l'Inspection économique, sont également certifiées ISO 9001 : 2015.

Déterminé à améliorer de façon continue la performance environnementale de ses missions et de ses activités de support, le SPF Economie s'est doté en 2023 d'une nouvelle politique environnementale. Les principaux objectifs sont les suivants :

- Pratiquer la sobriété pour une transition durable :
  - prévenir la pollution en réduisant l'impact environnemental de ses activités et en assurant une utilisation efficace de l'énergie, de l'eau, des produits, des consommables et des matériaux ;
  - encourager la mobilité durable y compris pour les déplacements professionnels ;
  - améliorer le tri sélectif et prévenir la production de déchets en accordant une attention particulière à l'élimination des articles à usage unique, encourager la réutilisation des ressources matérielles déclassées et promouvoir le recyclage des matériaux en fin de vie ;
  - rendre les événements plus respectueux de l'environnement et plus durables.
- Conscientiser le personnel et les parties prenantes aux enjeux environnementaux et promouvoir les objectifs de développement durable :
  - sensibiliser et former le personnel aux questions environnementales et l'encourager à participer à la mise en œuvre du système de gestion environnementale - reconnaître que la participation active du personnel est un élément moteur et une condition préalable à la réalisation d'améliorations environnementales en plus d'être un facteur clé de l'amélioration des performances environnementales ;
  - consulter et communiquer avec nos parties prenantes ;
  - collaborer avec d'autres pouvoirs publics et développer le travail en réseau ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

En 2023, le SPF Economie a mis notamment l'accent sur la gestion efficace des ressources énergétiques en vue de réduire les consommations et ainsi contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique.

Parmi les principales actions réalisées :

- Suivi du monitoring des consommations énergétiques et présentation des conclusions aux membres du Comité de direction ;
- Implémentation des mesures du plan fédéral de réduction énergétique notamment au niveau de la température de chauffe et de ventilation ;
- Analyse de l'impact de l'utilisation des différents équipements des bâtiments et des mesures envisageables pour réduire leur utilisation.

Nous poursuivons cet engagement en faveur de la sobriété énergétique à travers la réalisation en 2024 d'un bilan carbone et l'organisation d'une formation sur les enjeux climatiques et énergétiques.

En ce qui concerne la politique d'achat, le SPF a comme objectif d'éviter toute forme de gaspillage lié aux ressources. Pour cela, la politique d'achat vise à une rationalisation plus efficace de nos ressources tout au long de leur cycle de vie. Cela passe par une réflexion globale sur les achats et la volonté de privilégier la réutilisation et le recyclage chaque fois que cela est possible (mobilier, matériel de bureau, etc.).

Quant aux marchés publics, nous avons amélioré la procédure afin d'assurer un suivi plus attentif à l'inclusion des critères de durabilité dans le cadre des cahiers de charges. Dans le cadre des objectifs EMAS pour le nouveau cycle (2024-2026), nous avons prévu de réaliser chaque année un rapportage sur l'intégration des clauses durables dans les marchés publics passés.

Nous travaillerons également au remplacement des articles de bureau avec des substituts durables. Actuellement, 40% de fournitures de bureau commandées sont écologiques ou écolabellisées et 100% de papier de bureau est recyclé ou certifié conformément à un label écologique.

En 2023, nous avons poursuivi notre engagement en faveur de l'alimentation durable au travers des actions suivantes :

- L'utilisation de produits frais, de saison ou régionaux et d'une offre régulière de menus végétariens au niveau de notre restaurant ;
- L'utilisation de contenants jetables biodégradables pour les aliments à emporter, le remplacement des gobelets jetables par des matériaux recyclables tels que le verre ;
- Le choix de produits biologiques ou issus du commerce équitable (café, thé, etc.) dans les coffee corners et lors des réunions ; de chocolat Fairtrade lors de la Saint-Nicolas ;
- L'utilisation d'une check-list pour l'organisation des événements afin de tenir compte des critères durables et de limiter le gaspillage alimentaire.

Dans la déclaration environnementale 2023, nous avons intégré notre contribution aux ODD au niveau des objectifs du nouveau cycle EMAS et dans les thématiques abordées (eau, énergie, biodiversité, déchets, achats, etc.). Cela afin de mieux faire connaître les ODD et participer à une meilleure compréhension du développement durable auprès de nos parties prenantes.

## 12. Ministère de la Défense



(Monsieur Hannes De Reu, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du Ministère de la Défense**

La Cellule de Développement Durable (Cellule DD) fait partie de la section Governance Support, qui est intégrée au cabinet du Chef de la Défense (CHOD). La cellule est dirigée par le coordinateur du Développement Durable et du Climat (Hannes De Reu). En fonction des thèmes spécifiques, le coordinateur collabore étroitement avec les responsables des départements pertinents, qui s'occupent de la mise en œuvre de la politique.

#### **Activités en 2023**

La Cellule DD coordonne au sein de la Défense la mise en œuvre de la politique Fédérale de Développement Durable, basée sur la vision à long terme du développement durable du gouvernement fédéral, le Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) et l'Agenda 2030 des Nations Unies (Objectifs de Développement Durable, ODD). De plus, la cellule coordonne les contributions de la Défense au Plan National Energie et Climat (PNEC).

En 2023, le Coordinateur du Développement Durable a représenté la Défense dans diverses instances, y compris la Commission Interdépartementale du Développement Durable (CIDD), la Task Force pour le Plan Fédéral Energie et Climat et le 'Climate and Defence-network', sous la direction du Service Européen pour l'Action Extérieure (SEAE) et de l'Agence Européenne de défense (AED). De plus, le coordinateur a contribué aux rapports à l'OTAN et a participé à des conférences nationales et internationales liées à ses domaines d'expertise.

La cellule DD a joué un rôle significatif dans la formulation du chapitre sur les Objectifs de Développement Durable dans la Note de Politique du ministre. De plus, elle soutient les ambitions de la Défense de devenir une organisation plus durable, comme établi dans le plan STAR et le plan d'entreprise de la Défense 2023-2026. Le coordinateur DD est chargé du suivi de ces actions, selon le principe PDCA (Plan, Do, Check, Act). Depuis septembre 2023, le coordinateur DD et climat a reçu une responsabilité supplémentaire importante. Il est désormais impliqué dans le screening préliminaire de tous les points à l'ordre du jour du Conseil de Gouvernance, l'organe décisionnel stratégique de la Défense. Ce pré-screening du point de vue du Développement Durable est une étape essentielle dans l'intégration des principes de durabilité dans l'ensemble de la politique stratégique de la Défense.

En 2023, le forum MEKD (Environnement, Énergie, Climat et Durabilité) a été créé au sein de la Défense dans le but de coordonner et de rationaliser les efforts de la Défense concernant les

aspects écologiques du Développement Durable. Le coordinateur du Développement Durable préside ce forum. Enfin, en 2023, une stratégie climatique pour la Défense a été développée. Dans ce cadre, le coordinateur, en collaboration avec le Chef du Support Gouvernance en tant qu'expert, a participé à une audition de la commission de la Défense de la Chambre fédérale.

## 2. La contribution du Ministère de la Défense aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

La Défense joue un rôle actif dans le Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) en contribuant à diverses actions. Le PFDD et le suivi des actions sont intégrés dans le Plan d'Entreprise de la Défense 2023-2026. Cette approche assure que la Défense, tout en tenant compte de ses caractéristiques spécifiques, contribue efficacement à la réalisation du PFDD. Le coordinateur du Développement Durable est responsable de la coordination et du suivi de ces actions.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

La Défense a poursuivi en 2023 ses responsabilités dans le cadre du Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) en mettant en œuvre une série d'actions.

- *Intégration des ODD dans la Note de Politique :*  
En 2023, la Défense a inclus un chapitre sur les 'Objectifs de Développement Durable' dans la note de politique, reprenant ainsi les ODD comme une partie intégrante de la politique.
- *Biodiversité et Centre de Connaissance :*  
La Défense a participé au projet fédéral biodiversiScape. Dans ce cadre, des processus contractuels pour l'ERM ont été lancés, des plans pour l'ERSO ont été finalisés, et des planifications pour l'aérodrome de Beauvechain ont été établies. Le Think Tank Biodiversity de la Défense a recueilli les premières leçons de biodiversiScape afin d'améliorer davantage la biodiversité et sa gestion sur tous les terrains et quartiers.
- *Sensibilisation à la Diversité et à l'Inclusion :*  
En 2023, la Défense a mené des campagnes de communication lors de journées internationales importantes, telles que la Journée des Droits de la Femme, la Journée Internationale contre le Racisme et la Discrimination, la Journée Internationale contre l'Homophobie et la Transphobie, et la Journée Internationale contre la Violence envers les Femmes. La Défense a également participé à la gay pride à Bruxelles et à Anvers, organisé des activités de sensibilisation sur la violence contre les femmes et le harcèlement sexuel, et contribué au plan d'action national "Femmes, Paix, Sécurité". Il y a eu aussi différentes études universitaires sur la discrimination et l'inclusion.

- *Plateforme d'Experts en Gestion de Crise :*  
La Défense a activement participé à divers comités et groupes de travail organisés par le Centre de crise National (NCCN) pour une meilleure gestion des crises au niveau national.
- *Sensibilisation aux Perturbateurs Endocriniens :*  
Dans le cadre du Plan Global de Prévention de la Défense, les perturbateurs endocriniens ont été analysés. Ce sujet a été intégré dans une fiche pour l'identification et l'évaluation des risques liés aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Outre son implication dans le Plan Fédéral de Développement Durable, le ministère de la Défense a également apporté d'importantes contributions en 2023 à d'autres initiatives fédérales, visant à réaliser les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

- *Plan Fédéral Énergie et Climat :*

La Défense a contribué de trois manières à la réalisation des objectifs Énergie et Climat du gouvernement fédéral :

1. **Actualisation du FEKP :** En tant que membre de la Task Force FEKP, la Défense a participé à la révision et à l'actualisation de ce plan.
2. **Mise en œuvre des Actions FEKP :** Mise en œuvre active des actions prévues dans le FEKP, en faveur des objectifs durables en matière d'énergie et de climat.
3. **Réduction de la Consommation d'Énergie dans les Bâtiments Fédéraux :** En tant que gestionnaire de ses propres bâtiments, la Défense a contribué à réduire la consommation d'énergie dans ses bâtiments, conformément aux objectifs du gouvernement fédéral.

Ces actions soutiennent l'ODD 7 (Énergie Propre et d'un Coût Abordable), l'ODD 11 (Villes et Communautés Durables), et l'ODD 13 (Action pour le Climat).

- *Plan d'Action Fédéral pour la Promotion du Vélo :*

La Défense a également participé au Plan d'Action Fédéral pour la Promotion du Vélo, avec les initiatives suivantes :

1. **Fiches d'Accessibilité pour les Quartiers Militaires :** Développement de cartes améliorant l'accessibilité pour les cyclistes.
2. **Extension du Trajet Domicile-Travail pour l'Indemnité Vélo :** Augmentation de la portée des indemnités vélo.

3. **Promotion de l'Usage du Vélo au sein de la Défense** : Par des slogans motivants et des installations cyclables améliorées.
4. **Installation de Points de Chargement pour Vélos Électriques** : Concentration sur des options de transport durables.

Résultats :

- Augmentation du personnel utilisant l'indemnité vélo.
- Augmentation significative des distances parcourues à vélo, près de 19 millions de km/an.
- Retours positifs des évaluateurs externes.

Promotion des ODD : ODD 3 (Bonne santé et bien-être), ODD 11 (Villes et Communautés Durables), ODD 12 (Consommation et Production Responsables) et ODD 13 (Action pour le Climat).

- *Plan Fédéral Gender Mainstreaming* :

La Défense a contribué au Plan Fédéral de Gender Mainstreaming, qui s'aligne sur l'ODD 5 : Égalité des Sexes. Cette initiative soutient également les ODD 4, ODD 8 et ODD 10 à travers des efforts pour l'égalité d'accès à l'éducation, l'égalité des genres sur le lieu de travail et la poursuite de l'égalité en général.

#### 4. La gestion interne durable du Ministère de la Défense

Les objectifs et actions liés au développement durable sont intégrés dans le *Policy Handbook* et le Plan d'Entreprise de la Défense, qui servent de guide pour la direction stratégique de la Défense. Les progrès des projets en matière de Développement Durable, inclus dans le Plan d'Entreprise, sont systématiquement suivis via un tableau de bord, sur lequel des briefings sont donnés périodiquement.

#### **Engagement pour les Objectifs de Développement Durable**

La Défense s'engage activement pour les objectifs de développement durable du gouvernement fédéral et vise à renforcer son propre profil de durabilité en accord avec la mission et la transformation planifiée de la Défense. Les actions en matière de développement durable s'inscrivent dans le cadre de l'Agenda 2030 et des objectifs de développement durable (ou ODD - Objectifs de Développement Durable) des Nations Unies, et contribuent à la vision à long terme en matière de développement durable du gouvernement fédéral ainsi qu'aux objectifs climatiques découlant de l'accord de Paris sur le climat (Pacte Vert de l'UE, Plan National Energie et Climat, ...).

#### **Gestion de l'Environnement**

Pour mettre en œuvre sa politique environnementale, la Défense a mis en place un Système de Gestion Environnementale Interne à l'organisation. La Charte de l'Environnement de la Défense

est au cœur de ce système de gestion environnementale. Cette charte stipule que la Défense s'engage à réduire ou limiter l'impact environnemental de ses activités et installations, et à améliorer continuellement ses performances environnementales.

## **Mobilité Durable**

La Défense promeut la mobilité durable de plusieurs manières :

- Abonnement gratuit aux transports publics (SNCB, TEC, De Lijn, STIB) pour les déplacements domicile-travail.
- Système de partage de véhicules (véhicules commerciaux) pour les déplacements professionnels, ce qui rend inutile l'utilisation de la voiture pour les trajets domicile-travail, même si le service exige l'utilisation d'un véhicule.
- Si l'offre de transport public est insuffisante pour constituer une alternative attrayante à la voiture, notre service Écomobilité peut organiser ses propres services de navette.
- L'utilisation du vélo est encouragée par une indemnité vélo. Celle-ci est également cumulable avec un abonnement aux transports publics, afin d'encourager cette combinaison de modes de transport durables.
- Outre les vélos classiques, d'autres modes de transport tels que le speed pedelec, tricycle, trottinette, skateboard, rollers ou patins à roulettes sont approuvés, tant que la principale force motrice est fournie par l'utilisateur en position assise, couchée ou debout.
- Nous avons également investi dans des infrastructures adaptées pour les vélos. Notamment en installant des abris à vélos couverts.
- La portée des trajets est considérée de manière large. Non seulement le trajet domicile-travail où l'employé à son affectation principale est pris en compte, mais aussi le lieu de travail effectif. Cela signifie que travailler dans un bureau satellite proche donne également droit à une indemnité vélo, ce qui peut être un incitatif supplémentaire pour s'y rendre à vélo.

De plus, la flotte de véhicules de la Défense est systématiquement modernisée et, pour les véhicules à usage non militaire, la préférence est toujours accordée aux modèles plus écologiques, en tenant compte des moyens budgétaires disponibles. Certaines décisions sont également influencées par des collaborations avec des partenaires stratégiques.

## **Diversité et Inclusion**

La diversité et l'inclusion sont cruciales pour une culture organisationnelle positive et contribuent à un plus large potentiel de talents. La Défense valorise la contribution unique de chaque individu et lutte contre toute forme de discrimination. Ainsi, chaque membre du personnel peut se développer pleinement et contribuer à l'opérationnalité et à l'efficacité de l'organisation.

## 13. SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes



(Monsieur Jean-Marc Dubois, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

En 2023, la cellule DD du SPP Intégration s'est réunie à deux reprises pour réfléchir à des actions de sensibilisation et les réaliser sur l'ensemble de l'année. Les actions réalisées sont renseignées dans le journal DD mis en ligne sur notre page d'accueil memopoint. Ce journal présente le groupe, le développement durable, les institutions fédérales en charge du DD, les engagements DD du SPP et le programme d'actions porté par le groupe DD.

En 2023, en prévision de la présidence belge de l'Union européenne, la cellule a informé le personnel -et plus particulièrement les organisateurs des futurs événements (conférences, séminaires...)- sur l'existence et le contenu du guide des événements durables de la CIDD.

Le coordinateur de la cellule et le responsable PLAGE (Plan Local d'Actions pour la Gestion des Energies) ont réalisé et présenté, à la direction et aux chefs de service, une note détaillée sur les performances du SPP en matière de consommation d'électricité, de gaz de chauffage, d'eau et de papier (période 2018-2022). Cette note était accompagnée de propositions d'actions qui seront mises en œuvre en 2024.

A la mi-octobre, la cellule a organisé un atelier du midi sous la forme d'un grand quizz DD auquel 37 collaborateurs ont participé.

### 2. Mesures et actions du SPP Intégration sociale contribuant au développement durable

Le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Politique des Grandes Villes a pour mission de préparer, mettre en œuvre et évaluer une politique fédérale inclusive pour l'intégration sociale qui garantisse à chacun les droits sociaux fondamentaux **de manière durable**.

C'est ainsi que le SPP IS est étroitement impliqué dans la mise au point de la réglementation. Il informe et conseille son public-cible et ses partenaires sur les mesures et actions et gère les flux financiers de et vers ses partenaires.

Les principaux partenaires du SPP sont les **CPAS**, lesquels travaillent sur le terrain pour favoriser l'intégration des personnes les moins favorisées dans notre société, à l'aide de plusieurs instruments : le revenu d'intégration, la mise à l'emploi et l'accompagnement du parcours professionnel, l'aide médicale urgente, l'allocation de chauffage, la médiation de dettes et

l'accompagnement budgétaire, etc. D'autres partenaires sont les boutiques pour l'emploi, les maisons sociales, le Fonds social mazout.

Le SPP est également actif dans le domaine de **la prévention et la lutte contre la pauvreté**.

Nous citons ici les principales mesures et actions qui contribuent, selon nous, au développement durable. Elles sont liées aux SDG 1 (pauvreté), 2 (faim), 5 (égalité entre les sexes), 7 (énergie), 8 (travail), 10 (inégalités), 11 (villes et communautés durables) et 16 (paix & justice).

La rédaction du **quatrième plan fédéral de lutte contre la pauvreté (2020-2023)** avait débuté en 2020. En juillet 2022, le plan avait été approuvé par le gouvernement. Il est le résultat d'une concertation structurelle avec les associations qui représentent les personnes en pauvreté et avec les administrations fédérales. Chaque ministre est responsable des actions relevant de ses domaines de compétences. Le suivi des actions est mis à jour chaque année. Des indicateurs de niveau macro et méso sont prévus dans le plan, dont les résultats sont publiés sur le site du baromètre de la pauvreté mis à jour par notre service Etudes.

La prévention et la lutte contre la pauvreté peuvent être abordées en fonction des groupes cibles.

- En matière de **lutte contre la pauvreté des enfants**, le Conseil Européen a approuvé la *Child Guarantee* en juin 2021. En mars 2022, la Belgique a présenté à la Commission son plan d'action national à l'horizon 2030, coordonné par le SPP IS. Dans ce cadre, le SPP soutient la mise en œuvre de projets innovants par les CPAS.

- Dans le domaine de la **lutte contre la pauvreté des familles**, le SPP a financé jusque début 2021 le projet des plateformes locales de concertation, qui visait l'échange de bonnes pratiques entre 20 CPAS. L'expérience a fait l'objet d'une étude d'impact par KPMG, qui a développé un vademecum à l'attention de tous les CPAS pour le développement de ce type d'échanges.

- Concernant la **lutte contre la pauvreté des femmes**, le projet Miriam vise un accompagnement spécifique des femmes monoparentales en situation précaire par les CPAS, afin de réduire cette précarité et de favoriser leur intégration sociale et professionnelle. L'accompagnement est à la fois collectif et individuel. Ces dernières années, il a été mené avec les CPAS de Namur, Charleroi, Molenbeek, Louvain et Gand (2016-2017), ceux d'Anvers, Ostende, Genk, Liège, Mons et Bruxelles (2018-2019) et ceux d'Anderlecht, La Louvière, Malines, Schaerbeek, Seraing et Saint-Nicolas (2020-2021). En 2022, la ministre en charge de la lutte contre la pauvreté a augmenté l'enveloppe annuelle du programme de 4,5 Mo. €. Pour la période 2023-2024, 45 CPAS sont concernés, pour un total de 83 groupes de femmes. Le soutien va du renforcement de leur propre image à la recherche d'une formation, d'un emploi ou d'un logement. Il permet l'amélioration des conditions de vie et renforce la capacité d'autonomie de ces femmes (*empowerment*).

**Le non-accès ou non-recours aux droits sociaux** (appelé aussi *non take up*) touche particulièrement les personnes défavorisées. Il survient lorsque ces personnes n'ont pas connaissance de ces droits ou n'en font pas la demande, mais aussi lorsque ces droits ne leur sont pas proposés voire refusés. Afin d'appréhender ce phénomène, le SPP IS a lancé en décembre 2023, une étude sur le non-recours en collaboration avec la KUL – HIVA et l'UCL – Cirtes. Cette

étude a pour objectif de mesurer le non-recours au revenu d'intégration et aux droits sociaux dérivés. Le rapport final est attendu pour novembre 2024. D'autres mesures sont également prises afin de lutter contre le non-recours, notamment l'octroi d'un subside à 5 CPAS qui en 2023 ont mené des projets de lutte contre le phénomène. Le SPP IS compte continuer à prendre diverses initiatives dans ce domaine, dans la limite de ses compétences.

Dans le domaine de la **lutte contre le sans-abrisme**, le SPP soutient la mise en place et le fonctionnement des équipes locales Housing First. Depuis 2016, ses deux experts du Housing First Lab soutiennent les expériences menées dans plusieurs villes belges, assurent la cohérence des pratiques et organisent la plate-forme d'échanges et les formations des acteurs de terrain.

Le modèle du Housing First, né à New-York au début des années 90, fait le pari d'un accès immédiat au logement, sans étape intermédiaire, pour des sans-abris aux fragilités multiples (drogue, alcool, problèmes psychologiques). Un projet pilote a été mené de 2013 à 2015 dans les cinq grandes villes. Il a fait l'objet d'une évaluation positive, car, après les 2 ans, 90 % des locataires occupaient encore leur logement. La clé de la réussite ? La qualité de l'accompagnement. Un accompagnement individualisé, intensif, par des équipes mobiles et multidisciplinaires qui ne ménagent pas leurs efforts. Une vraie mesure structurelle contre le problème du sans-abrisme dans les grandes villes. Actuellement, près de 40 programmes Housing First sont en cours, qui bénéficient à plus d'un millier de locataires.

En 2020 et 2021, grâce au soutien de la Loterie Nationale, un nouveau subside a été octroyé aux équipes locales pour travailler sur la "réaffiliation sociale". Fournir un logement aux sans-abris n'est qu'une première étape, ces personnes doivent aussi recréer du lien avec le quartier et avec leur famille et retrouver du sens dans leur quotidien, via une activité bénévole ou un emploi, pour se construire une nouvelle identité de citoyen. Cette réaffiliation sociale a conduit au développement de nouvelles activités, de méthodes innovantes et d'un intérêt nouveau pour la matière.

En 2021, la ministre Lalieux a signé la Déclaration invitant les Etats Membres à soutenir les efforts de la Plateforme européenne de lutte contre le sans-abrisme et œuvrer à l'élimination du sans-abrisme d'ici 2030. Deux experts du SPP sont membres de cette plateforme.

En 2022 a démarré un nouveau cycle de subsides, visant les besoins des jeunes et des femmes en situation de sans-abrisme (130 nouveaux trajets d'accompagnement).

A l'initiative du gouvernement fédéral, dans le cadre du Plan de Relance européen, le Housing First a été proposé comme une des mesures pour lutter contre le sans-abrisme des jeunes adultes (18-30 ans) (programme HF4Y). Pour 2023 et 2024, un montant de 10 millions d'euros a été octroyé aux ministres en charge de la politique des grandes villes et de la lutte contre la pauvreté. Via un appel à projets, les CPAS peuvent mettre sur pied un accompagnement spécifique et acquérir des logements locatifs pour ce groupe-cible. Ces logements sont achetés par l'Etat fédéral et gérés par la Régie des Bâtiments, qui les met à la disposition des CPAS via un bail emphytéotique. Ce projet d'environ 40 logements est une réponse au besoin urgent de logements disponibles.

Fin 2023, grâce à un nouveau soutien de la Loterie Nationale, a été lancé l'appel à projets « Soutien à l'implémentation de nouveaux trajets Housing First en Belgique : empowerment et participation des usagers », pour augmenter le nombre de bénéficiaires en 2024 et 2025, avec un accent particulier sur la réaffiliation sociale.

Les **Roms** forment un groupe hétérogène souvent exposé à la pauvreté, l'exclusion sociale et les discriminations. C'est pourquoi la Commission Européenne avait approuvé, en octobre 2020, son nouveau « Cadre stratégique pour l'égalité, l'intégration et la participation des Roms » (2020-2030). Le SPP coordonne la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'intégration des Roms, en collaboration avec les Communautés et les Régions. Il est le point de contact national à l'échelle européenne et promeut les bonnes pratiques en matière d'intégration des Roms auprès des entités fédérées. Depuis 2022, en créant la plateforme Roms, le SPP IS a renforcé le dialogue avec la société civile et des représentants des Roms ; depuis lors aussi, une expo photo « Réflexions : les Roms en Belgique » parcourt notre pays.

En 2023 a démarré le travail sur le troisième livre thématique, consacré aux **travailleurs en pauvreté**. Cet ouvrage collectif, rédigé par des experts du monde académique, doit proposer des recommandations politiques pour améliorer la situation économique des travailleurs en situation de handicap ou d'incapacité de travail et des personnes occupées dans l'économie informelle.

Avec le **service « experts du vécu »**, le SPP veut réduire les difficultés d'accès aux droits et aux services pour les personnes vulnérables. Le service intègre le point de vue des experts du vécu dans les services publics fédéraux et les institutions du secteur de la santé. Les experts du vécu sont des personnes qui ont connu la pauvreté et l'exclusion sociale et qui ont tiré de leur expérience des connaissances et des compétences utiles pour exercer cette fonction. Ils travaillent généralement en deuxième ligne dans des organisations partenaires, y signalent les frein à l'accessibilité des droits et participent à la co-construction d'amélioration des processus (accueil, communication, simplification administrative, sensibilisation, réseau, etc.). Ils collaborent avec la coordination du service et le réseau de tous les experts du vécu. En 2023, le service compte plus de 40 travailleurs et collabore avec une vingtaine d'organisations partenaires (SPF, parastataux sociaux, hôpitaux). Le service a également répondu à 25 demandes de projets sur mesure avec d'autres organisations, principalement des projets visant la lutte contre le non-recours aux droits.

Avec le **projet FEAD (Fonds Européen d'Aide aux plus démunis)**, le SPP distribue des colis alimentaires par l'intermédiaire des CPAS et d'autres associations. Chaque année, les produits sont choisis sur la base d'une consultation des bénéficiaires. Une réunion entre les responsables du projet FEAD, le coordinateur DD du SPP IS et des experts de l'IFDD et du SPF Santé publique et Environnement veille à la qualité des produits au moyen de critères sanitaires et environnementaux stricts (thon issu de la pêche durable, café et chocolat du commerce équitable et, pour le lait, prix juste payé au producteur et bétail élevé en pâturage et nourri avec des fourrages sans OGM).

Depuis 2022, grâce aux fonds du plan de relance européen, le SPP s'est engagé durablement dans la lutte contre la fracture numérique avec la mise en place du **service Digilab (Laboratory for Digital Inclusion)**, un service qui compte actuellement 8 personnes qui assurent l'accompagnement de 84 projets d'inclusion numérique des personnes les plus précarisées. Ces

projets sont portés par des CPAS ou des asbl, dûment sélectionnés sur appels à projets. Ils ont pour objectif de favoriser l'inclusion numérique des personnes vulnérables, d'éliminer les inégalités en matière de compétences numériques ou d'utilisation des services numériques essentiels et de rendre les services numériques plus accessibles à tous. Digilab a également mis sur pied une plateforme multipartite interfédérale afin d'organiser l'échange de pratiques entre les acteurs de terrain et de réfléchir ensemble à une politique belge d'inclusion numérique. Plusieurs recommandations ont été formulées après la première réunion, l'une des principales étant la coordination de la politique fédérale en matière d'inclusion numérique. Cette recommandation, ainsi que d'autres, ont été prises à cœur et seront incluses dans un mémorandum à l'intention du prochain gouvernement. Le service encourage également cette réflexion au niveau européen en organisant deux journées autour de l'inclusion numérique dans le cadre de la Présidence belge européenne du premier semestre 2024.

Grâce au **fonds fédéral Gaz/Electricité**, les CPAS octroient une aide financière aux personnes qui ne peuvent pas payer leurs facture de gaz et d'électricité. Cette mesure, de type curatif, leur évite les coupures d'énergies et une aggravation de leur endettement. Mais ce fonds a aussi un volet préventif : les CPAS reçoivent des moyens supplémentaires pour conseiller leurs bénéficiaires sur le choix du fournisseur, la compréhension de la facture, les trucs et astuces pour mieux isoler et moins consommer, etc.

Enfin, le SPP met en oeuvre la **politique fédérale des grandes villes (PGV)**, lancée en 1999 par le gouvernement fédéral pour soutenir les quartiers urbains en difficulté. Si, depuis 2015, le programme PGV ne subsidie plus les villes directement dans le cadre des contrats « ville durable », il finance encore des projets portés par des associations, des recherches et des conférences en lien avec un développement urbain durable. En octobre 2023, une conférence a été organisée à Bruxelles sur la problématique du harcèlement des femmes sur l'espace public, en collaboration avec le réseau européen EUKN (European Urban Knowledge Network).

On le voit, par ses missions de base, le SPP travaille principalement sur le volet social du développement durable.

### 3. La gestion interne durable du SPP Intégration sociale

#### **Politique du SPP en matière de marchés publics durables**

Depuis son existence, le SPP est attentif aux achats durables : papier recyclé, frigos/congélateurs et lave-vaisselles A++, appareils multifonctionnels (intégrant les fonctions de photocopieuse, imprimante, fax et scanner), écrans plats, produits de nettoyage écologiques, bouteilles en verre consigné, etc. Fin 2014, une procédure avait été rédigée pour appliquer la circulaire Marchés publics durables du 16/05/2014. Sa mise en oeuvre avait permis d'améliorer nettement la prise en compte du développement durable dans les marchés publics, mais aussi pour les autres achats. A partir de 2018, avec le déménagement vers la Tour des Finances, cette procédure est tombée en désuétude, mais le groupe DD a décidé de la réactiver à partir de 2022.

## **Système de management environnemental**

Le SPP a obtenu la certification EMAS en août 2010. Le système de gestion environnementale a ensuite été validé chaque année jusqu'en 2017. En 2018, après le déménagement vers la Tour des Finances, la direction a décidé de poursuivre les actions de sensibilisation aux comportements écoresponsables, sans toutefois reconduire le système de gestion. En 2023, une collaboration entre le SPP IS et le SPF Sécurité sociale a permis de collecter les chiffres des consommations d'électricité, de chauffage et d'eau pour les étages qu'ils partagent dans le bâtiment, de leur attribuer une clé de répartition en fonction des superficies réelles occupées et de communiquer sur ces chiffres. Le SPP a également communiqué sur les consommations de papier. Ces consommations concernent la période 2018-2022 et seront désormais mises à jour chaque année. La communication s'accompagne d'actions de sensibilisation visant à réduire les consommations.

## 14. SPP Politique scientifique



(Monsieur Olivier Detongre, ancien membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2023

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPP Politique scientifique**

La cellule Développement durable (DD) a été créée en décembre 2004 et s'est réunie pour la première fois en février 2005. Le fonctionnement de la cellule Développement durable est régi par l'arrêté du Président fixant règlement de la cellule DD du 18/09/2019, dont l'art. 1 stipule que « La cellule de développement durable du Service Public Fédéral de Programmation Politique scientifique, ci-après dénommée "cellule", est composée du représentant du membre du gouvernement à la CIDD en charge du service, du représentant à la CIDD, du conseiller en gestion environnementale, du responsable du budget et du responsable de la politique d'achat. D'autres membres du personnel ayant marqué leur intérêt pour prendre part aux réunions de la cellule sont également adjoints à la cellule en tant que membre. »

#### **Activités en 2023**

Les actions de sensibilisation suivantes ont été organisées :

- *Semaine européenne de la mobilité :*
  - Habiller les moyens de communication de BELSPO (Intranet, Extranet, Facebook, Twitter, Site Internet, LinkedIn, Affiches papier) avec le logo et le kit de communication de la semaine de la mobilité ;
  - Participation à un quiz mobilité ;
  - Les collaborateurs ont eu l'opportunité de bénéficier des tests d'eBikes organisés par le SPF Finances et financé par le SPF BOSA ;
  - Promenade durable dans le quartier (Parc de la Senne, gare maritime) ;
  - Information sur les activités liées à la semaine de la mobilité dans le pays.
- *Semaine européenne de la réduction des déchets :*
  - Habiller les moyens de communication de BELSPO (Intranet, Extranet, Facebook, Twitter, Site Internet, LinkedIn, Affiches papier) avec le logo et le kit de communication de la semaine de la réduction des déchets ;
  - Participation au quiz « Emballages » ;
  - Informations sur l'exposition « Jeter » (Maison de l'histoire européenne), la technique d'emballages durables « Furoshiki » et le compostage.

## 2. La contribution du SPP Politique scientifique aux mesures et actions du PFDD

### **Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD**

Le PFDD se décline partiellement dans la note de politique générale, le plan stratégique 2022-2024, le Plan d'action de la Cellule DD ainsi que le système de management environnemental enregistré EMAS. Toutes les actions sont régulièrement suivies à l'aide de tableaux Excel.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2023**

Le Centre Belge du Climat et Belspo ont organisé une rencontre avec les contributeurs belges du sixième rapport d'évaluation du GIEC (AR6), ainsi qu'un large groupe de scientifiques et d'experts de diverses universités et institutions scientifiques impliquées dans la recherche sur le climat en Belgique.

Cette réunion, qui a eu lieu le 19 septembre 2023, avait plusieurs objectifs clés. Premièrement, elle visait à mettre en avant le dévouement des auteurs belges dans leur contribution du GIEC, à réfléchir au cycle d'évaluation précédent et à tirer des leçons précieuses de leur participation. Deuxièmement, elle visait à rassembler des scientifiques de différentes disciplines et institutions, et à discuter de la manière de favoriser la participation belge aux cycles d'évaluation du GIEC et d'accroître l'impact de la recherche scientifique sur l'élaboration des politiques.

La réunion a aussi cherché à approfondir les motivations et les défis rencontrés par les auteurs actifs dans rapport du sixième cycle d'évaluation (AR6). Les auteurs ont été encouragés à partager leurs expériences et leurs idées, et à identifier les obstacles qu'ils ont rencontrés au cours de leur participation. Simultanément, ils ont été incités à souligner les résultats positifs et les avantages personnels découlant de leurs contributions. Cette discussion collective a permis d'identifier les principales motivations qui ont inspiré les experts à s'engager dans le processus du GIEC et a fourni des perspectives sur les principaux obstacles.

La réunion a démontré le fort intérêt de nombreux chercheurs de nombreuses disciplines à contribuer aux évaluations du GIEC et, plus largement, à s'engager dans des évaluations scientifiques qui sont pertinentes pour la prise de décision politique, mais aussi le besoin d'une information, d'une coordination et d'un soutien adéquats pour permettre un engagement plus large des scientifiques belges dans les évaluations du GIEC.

Les discussions très riches ont également mis en évidence les différentes façons dont les scientifiques peuvent influencer l'élaboration des politiques (par exemple, en vérifiant les faits, en traduisant la science dans le contexte local, en éduquant...). Il a également été clairement souligné qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer le transfert de connaissances de la science vers la prise de décision, notamment par une meilleure compréhension des besoins des utilisateurs, un lien plus étroit entre les décideurs politiques et les chercheurs, et une meilleure coordination d'un paysage de recherche fragmenté en Belgique.

### 3. Les ODD en tant que boussole

La Politique scientifique fédérale contribue surtout indirectement à la réalisation des objectifs de développement durable. Il s'agit principalement de 3 types d'activités :

#### **1. La Politique scientifique fédérale organise, facilite et finance la recherche**

En 2023, des projets sélectionnés dans le cadre du programme BRAIN-be 2.0 (29 projets), des programmes d'impulsion autour de la recherche polaire (9 projets) et des infrastructures fédérales (INFRA-FED (15 projets), ESFRI-FED (2,5 projets), et un appel spécifique POST-COVID (6 projets) ont été lancés. Un grand nombre de projets soutiennent la réalisation de divers ODD. En voici quelques exemples (non exhaustifs) :

- (SDG3) Accès à la santé :  
NEED (INFRA-FED): identifier et mesurer les besoins non rencontrés liés à la santé (KCE, Sciensano) ;  
LINAC@LNK: De la caractérisation des déchets nucléaires à la métrologie médicale (SCK-CEN).
- (SDG13) Lutte contre les changements climatiques :  
DORA: Detection of Ozone Recovery in the Arctic (IASB);  
ExPoSoils: Climate change experiments in Arctic and Antarctic polar desert soils (UGent, ULiège, IRSNB) ;  
NAMSAT: Natural hAzards Monitoring from SATellites (IASB);  
PASPARTOUT (POLAR) : Voies de transport des particules, VOCs, et humidité vers l'Antarctique de l'Est dans un climat changeant (IRM, KU Leuven, UGent, ULB) ;  
FOURCAST (BRAIN-be 2.0, pillar 1) : Forest cold and urban heat island effects on climate adaptation of biodiversity at different spatial and temporal scales (APM).
- (SDG14) Vie aquatique :  
ADVANCE (IFRA-FED): Antarctic bioDiVersity dAta iNfrastruCture (IRSNB);  
FROID (POLAR) : Finding the world's oldest ice record around the Princess Elisabeth Station (ULB);  
infraFADA (INFRA-FED): Upgrading the taxonomic backbone of global freshwater animal biodiversity research infrastructures (IRSNB) ;  
LEANI: Low Energy Astrophysical Neutrinos in the Ice (UCLouvain);  
LIFTHAW: Nutrient lift upon permafrost thaw: sources and controlling processes (UCLouvain);  
RESIST: Recent Arctic and Antarctic sea ice lows: same causes, same impacts? (IRM, UCLouvain).
- (SDG15) Vie terrestre :  
SUNRISE (INFRA-FED): Infrastructure de recherche durable et unifiée pour les services de données solaires (ORB) ;  
ULTIMO (POLAR): UnLocking The scientific potential of the Belgica MOuntains, East Antarctica (VUB, ULB);  
DAMOCO (BRAIN-be, pillar 1): Closing the data gap to develop land surface models for Congo basin forests (UGent).

- (SDG16) Justice et paix :  
CoSo (INFRA-FED): Colonial Sources: Improve access, Share archives, Promote knowledge on the colonial past (Belgium, Burundi, the DR Congo and Rwanda) (MRAC, AGR);  
For2BioB (BRAIN-be 2.0, pillar 2): management and development of forensic biobanks at operational and policy levels in Belgium (NICC-INCC);  
CHANGE (BRAIN-be 2.0, pillar 3): Changing work, changing incomes: designing a responsive social protection system for all (UAntwerpen).
- (SDG 17) Partenariats pour la réalisation des objectifs :  
BopCo-CE (INFRA-FED): Towards a Belgian Expert Centre for the Identification of Biological Specimens and Products of Policy Concern (IRSNB, MRAC);  
MetaBelgica (INFRA\_FED): A shared entity management infrastructure between Federal Scientific Institutions (KBR, MRBAB, IRPA, MRAH);  
BE-PIN (POST-COVID) : the Belgian Pandemic Intelligence Network (UHasselt, UAntwerp, Sciensano, ITG, ULB, KCE, KULeuven);  
BELCOHORT+ (BRAIN-be 2.0, bottom-up) : Bringing together population health data collections into a Belgian population-based cohort to evaluate dynamically the interaction between health, environment and society to support more targeted policy (Sciensano).

## **2. La Politique scientifique fédérale soutient l'innovation**

En termes d'infrastructures de recherche, BELSPO finance – dans le cadre du plan fédéral de redémarrage et de transition – le projet “Hydrogen test facility” mené par l’Institut von Karman pour la dynamique des flux (VKI). L’objectif du projet est de développer une infrastructure générique capable d’accueillir les différentes installations nécessaires à la réalisation de tests expérimentaux à grande échelle sur les technologies de l’hydrogène. L’installation devrait accueillir des expériences appliquées couvrant l’ensemble de la chaîne de valeur de l’économie de l’hydrogène, avec un accent particulier sur ce qui relève de la compétence fédérale (dans les domaines de la production, du transport et du stockage de l’hydrogène, des applications de l’hydrogène dans la mobilité et la production d’électricité, et de la sécurité des installations). Dans ce contexte, Belspo a pu obtenir l’accord du Conseil des ministres pour 5,42 millions d’euros pour la phase 2 "Appel d'offres pour les travaux d'ingénierie et de construction".

Les projets financés dans le cadre des appels ESFRI-FED et INFRA-FED contribuent également au développement des infrastructures de recherche (voir les exemples ci-dessus).

Belnet a pour mission de contribuer au déploiement de la société de la connaissance et de l'information via la fourniture et la consolidation d'infrastructures de réseaux innovantes et de qualité et des services y afférents au profit de la recherche, de la science et de l'enseignement.

## **3. La Politique scientifique fédérale fournit son expertise pour la prise de décisions politiques**

Les résultats de ces recherches fournissent au monde politique des données, des informations et des arguments fondés sur des données scientifiques pour élaborer des politiques. Pour donner à cet échange le dynamisme nécessaire, la Politique scientifique fédérale a créé des interfaces

science-politique. La Plate-forme belge sur la biodiversité assure cette fonction pour soutenir la politique en matière de biodiversité. Le Centre d'excellence Climat, récemment créé, a également fourni des services climatiques aux décideurs politiques afin de soutenir leurs décisions.

#### 4. La gestion interne durable du SPP Politique scientifique

L'enregistrement EMAS de Belpo a été renouvelé en 2023 pour un sixième cycle. En effet, depuis 2006, le SPP Politique scientifique a mis en place et enregistré un système de management environnemental, conformément au règlement européen 761/2001, abrogé par le règlement EMAS 1221/2009, lui-même modifié par les règlements EMAS 2017/150 et 2018/2026.

La DG Institut royal Météorologique de Belgique a également un système de management environnemental enregistré EMAS depuis 2015.

Plus généralement, en plus de leurs activités qui contribuent à une compréhension de notre environnement, les établissements scientifiques fédéraux intègrent l'environnement et plus largement le développement durable dans leur fonctionnement quotidien.

En 2023, les 13 mars et 24 avril eurent lieu des journées de formation obligatoire pour les lignes hiérarchiques du SPP Politique scientifique, de Belnet et des 10 établissements scientifiques fédéraux concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Différents aspects de l'égalité ont été abordé de manière ex cathedra d'abord (Acte I) et dans des ateliers (Acte II), en ce compris à propos des violences faites aux femmes.

Concernant les personnes en situation de handicap, une autre journée de formation a été mise au point à l'attention d'un public ciblé restreint. Théorie et étude de cas ont été proposés.

En ce qui concerne les achats réalisés par Belpo, l'opportunité de choisir des produits respectueux de l'environnement est systématiquement évaluée et des clauses de développement durable sont présentes dans les cahiers des charges des marchés publics. Les achats durables sont favorisés à chaque fois de la manière la plus pertinente possible (spécifications techniques, critères de sélection et/ou critères d'attribution).