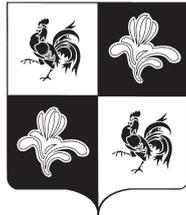


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



31 mai 2023

SESSION ORDINAIRE 2022-2023

AUDITIONS

relatives au « Genderbudgeting »

AVIS

rendu au nom du Comité d'avis pour l'égalité des chances
entre les hommes et les femmes

par Mme Leila AGIC et Mme Viviane TEITELBAUM

SOMMAIRE

1. Désignation des rapporteuses.....	3
2. Exposés de Mme Valérie Vanheer, attachée à la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances de la Commission communautaire française, en charge du <i>genderbudgeting</i> , et de Mme Barbara Trachte, ministre-présidente du Gouvernement en charge du Budget et de l'Égalité des chances.....	3
3. Échange de vues.....	6
4. Exposés de Mme Françoise Goffinet, attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et de Mme Vanessa D'Hooghe, chargée de projets <i>gendermainstreaming</i> auprès d'equal.brussels.....	8
5. Échange de vues.....	11
6. Exposé de Mme Lidia Rodriguez Prieto, chargée de mission auprès de Monde selon les femmes.....	14
7. Échange de vues.....	18
8. Conclusion des auditions.....	20
9. Examen des conclusions du groupe de travail.....	20
10. Avis.....	20
10.1. Recommandations.....	20
10.2. Vote sur l'avis.....	21
11. Approbation du rapport.....	21
12. Annexes.....	22
Annexe 1. – Présentation de Mme Valérie Vanheer.....	22
Annexe 2. – Présentation de Mme Vanessa D'Hooghe.....	29
Annexe 3. – Présentation de Mme Lidia Rodriguez Prieto.....	35
Annexe 4. – Texte initial de l'avis proposé par le groupe de travail.....	74

Ont participé aux travaux : Mme Leila Agic, Mme Latifa Aït-Baala, M. Emmanuel De Bock, Mme Margaux De Ré, Mme Nadia El Yousfi, M. Marc-Jean Ghysse, Mme Véronique Jamouille, Mme Fadila Laanan, M. Marc Loewenstein, M. Ahmed Mouhssin, M. Thomas Naessens, Mme Marie Nagy (présidente), Mme Isabelle Pauthier, M. John Pitseys et Mme Viviane Teitelbaum, ainsi que Mme Barbara Trachte (ministre-présidente), Mme Valérie Vanheer, Mme Françoise Goffinet, Mme Vanessa D'Hooghe et Mme Lidia Rodriguez Prieto (personnes auditionnées).

Mesdames,
Messieurs,

Sur proposition de la ministre-présidente du Collège de la Commission communautaire française, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a décidé de procéder à une série d'auditions sur la thématique du *genderbudgeting*, en date des 15 février, 15 et 22 mars 2023.

En date des 3 et 31 mai 2023, il a procédé au suivi de ces auditions au travers de la création d'un groupe de travail.

1. Désignation des rapporteuses

À l'unanimité des membres présents, Mme Leila Agic et Mme Viviane Teitelbaum sont désignées en qualité de rapporteuses.

2. Exposés de Mme Valérie Vanheer, attachée à la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances de la Commission communautaire française, en charge du *genderbudgeting*, et de Mme Barbara Trachte, ministre-présidente du Gouvernement en charge du Budget et de l'Égalité des chances

Mme Valérie Vanheer (attachée à la Cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances de la Commission communautaire française) remercie le Comité d'avis pour cette invitation à présenter la manière dont la Commission communautaire française procède en matière de *genderbudgeting*.

Elle explique travailler à la Commission communautaire française depuis 24 ans et, depuis 2017, à la cellule Égalité des chances et lutte contre les discriminations. Elle résume ensuite la manière dont elle procédera dans son exposé.

Pour commencer, il faut savoir que le schéma utilisé depuis 2014 pour genrer les budgets de la Commission communautaire française sera remplacé, à partir de l'année prochaine, à la suite de l'adoption, le 7 juillet 2022, d'un arrêté d'exécution du décret portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française.

La définition de *genderbudgeting* est une action spécifique d'intégration de la dimension de genre dans le budget des politiques publiques. Il s'agit de faire une photographie, à l'instant présent, du budget sous l'aspect genre afin de donner des pistes d'action pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans les politiques de la Commission communautaire française. Cela concerne le budget initial de l'année suivante.

La manière de procéder consiste en la catégorisation des allocations de base (AB) des crédits budgétaires. Cela correspond à plus ou moins 326 fiches – en fonction des années – pour lesquelles il importe de fournir un code choisi en fonction du type de dépense. Il existe quatre codes :

1. le crédit neutre : toutes les dépenses neutres pour lesquelles il n'existe pas de dimension de genre;
2. le crédit spécifique genre : toutes les dépenses et actions spécifiques destinées à favoriser spécifiquement l'égalité des hommes et femmes;
3. le crédit à genrer : toutes les dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les hommes et pour les femmes, et pour lesquelles il va falloir faire une analyse;
4. le crédit hors compétences : toutes les dépenses réglées par une convention, un accord de coopération ou une autre entité.

Lorsque les agentes et agents reçoivent les fiches qui concernent les AB de leur propre direction d'administration (DA), ils doivent les catégoriser (leur donner un code), fournir des détails sur les objectifs de ces dépenses et justifier le choix du code.

Par exemple, une fiche peut référencer un code 1 – sans impact de genre – concernant des travaux à mettre en œuvre dans un centre sportif. Sans davantage de détails concernant le type de travaux – rénovation de douches, vestiaires, etc. –, il est impossible de vérifier que cette dépense est correctement catégorisée. Or, la cellule ne reçoit pas systématiquement ces détails complémentaires.

Une fois que tous les agents gestionnaires de dossier ont catégorisé l'ensemble de leurs fiches, celles-ci sont transmises à la DA Budget et à la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances, généralement sous forme d'un tableau Excel.

C'est sur cette base que la note de genre est rédigée, après l'identification de toutes les dépenses budgétaires et la vérification des données. Ensuite vient l'analyse de genre à proprement parler, qui est un

screening de toutes les dépenses de code 3. Il s'agit d'observer quel est l'impact de la dépense sur l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Il importe, pour les codes 1 et 3, de justifier la catégorisation, mais cette justification est régulièrement demandée pour les autres codes également. Il est ensuite plus simple de savoir quels codes serviront à la note de genre et d'identifier plus aisément les codes 3 servant à l'analyse de genre.

Elle présente, à cet égard, un schéma représentant l'outil utilisé, qui est annexé chaque année à la circulaire budgétaire (annexe 1). Ce schéma peut être utilisé par les différents agents lorsqu'ils élaborent le budget.

Elle expose également un autre outil permettant de faciliter la déduction des codes. Il consiste à se demander si l'action examinée vise à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes. Si oui, il s'agit d'un code 2; si non, la seconde étape consiste à se demander s'il s'agit d'un crédit qui concerne une politique publique et qui a ou peut avoir un impact différent, direct ou indirect, sur la situation respective des hommes et des femmes. Si c'est le cas, il s'agit d'un code 3. Si ce n'est pas le cas, il s'agit soit de crédits ne pouvant avoir aucun impact sur la situation respective des hommes et des femmes, et donc d'un code 1, soit il s'agit par élimination d'un code quatre, s'agissant de crédits réglés par d'autres niveaux de pouvoir.

Dans la pratique, au sein de certaines DA, certaines AB concernent de nombreuses dépenses – en Culture, Personnes handicapées ou Santé, par exemple. Dans ce cas, il peut arriver que certaines dépenses de l'AB ne relèvent pas du code désigné. La pratique est de catégoriser l'ensemble des dépenses, puis de sélectionner le code qui représente le montant total de dépenses le plus élevé.

Durant cet exercice, il arrive régulièrement que de nombreuses dépenses de catégorie 2 se retrouvent noyées au sein d'AB catégorisées en code 3.

Il est donc demandé d'identifier, dans les commentaires, ces codes spécifiques afin de montrer que le budget de la Commission communautaire française en contient un certain nombre. Ils seront également repris dans la note de genre.

En temps normal, les gestionnaires de dossier sont supposés, lorsqu'ils se retrouvent face à une dépense de catégorie 3, réaliser une analyse de genre, au travers d'une série de questions qu'il convient de se poser.

La première est la suivante : « Quelles sont les informations, données sexuelles, informations qualitatives et quantitatives nécessaires pour pouvoir estimer l'impact de ce crédit sur les femmes et les hommes ? ».

Il s'agit du premier moment où l'on se rend compte que les données sexuées sont largement insuffisantes ou inexistantes – ce qui est le cas pour de nombreuses DA. Or, sans ce constat de départ, il est impossible de procéder à la suite de l'analyse.

Si les données existent, l'analyse peut se poursuivre par les questions suivantes reprises sur le PowerPoint présenté (annexe 1) :

« Y-a-t-il des différences, problèmes ou spécificités rencontrés dans l'analyse de genre qui impliquent un impact déséquilibré sur les hommes et les femmes ? Cela se justifie-t-il d'une manière ou autre ? Lequel allons-nous prendre en compte ? »

« Quelles sont vos recommandations pour prendre en compte ces différences choisies ? Quelles actions spécifiques ou pistes de travail pourraient-elles être entreprises pour rectifier cette inégalité ? ».

Certaines analyses peuvent sortir du lot, lorsqu'un gestionnaire de dossier connaît vraiment ses matières ainsi que le secteur, ou lorsqu'un rapport d'activités statuant les problèmes a été publié, mais c'est rare.

Afin d'illustrer la justification de la catégorie 3 pour l'analyse de genre, l'intervenante expose un exemple de fiche rentrée pour le programme de médecine préventive. Elle expose ensuite le processus utilisé depuis 2014, ainsi que sa future évolution (annexe 1).

L'entame du processus se fait avec la DA Budget qui demande à toutes les DA de réaliser la catégorisation des dépenses, sans oublier de justifier les choix de code. Chaque gestionnaire de dossier, au sein de chaque DA, remplit les fiches qui lui sont attribuées et les transmet au correspondant budgétaire assigné à sa DA.

Chaque correspondant budgétaire par DA encode ensuite les données dans le module de comptabilité. Les fiches sont ensuite regroupées par mission sous format PDF et adressées à l'intervenante, afin qu'elle effectue son analyse de genre par mission. Elle reçoit également un tableau Excel conséquent duquel elle extrait les données qui l'intéressent – à savoir, les AB, le titre qui leur est attribué, le code de genre ainsi que les détails fournis – auquel elle ajoute une colonne pour ses remarques.

Elle explique que sont également organisées, en parallèle, les bilatérales budgétaires auxquelles la

cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances est invitée, depuis 2020, à participer. Il s'agit d'un marathon d'une semaine durant lequel, chaque jour, une DA est invitée à présenter ses dépenses les unes après les autres.

Or, il est un peu complexe pour l'intervenante et ses collègues de réagir en direct à ces exposés car, bien souvent, les annexes des fiches ne sont pas communiquées à l'avance – et, lorsqu'elles le sont, il manque régulièrement les détails sollicités pour effectuer une analyse correcte.

Elle a donc pris l'habitude de noter ses remarques à la main durant la matinée. Ainsi, dans le courant de l'après-midi, elle envoie ses questions aux différents gestionnaires de dossier de la DA concernée, afin de recueillir les informations dont elle juge devoir disposer.

Il est nécessaire d'examiner les 326 fiches une par une car il manque régulièrement des informations. Elle y passe plusieurs semaines durant l'été car il s'agit d'un travail fastidieux, durant lequel elle prend contact avec tous les gestionnaires de dossier pour lesquels des données sont manquantes, les uns après les autres.

Le rapport est rédigé au mois de septembre; les statistiques, la note de genre, l'analyse de genre, les recommandations et conclusions – s'il y en a – sont ensuite dressées. Ce dossier est renvoyé à la DA Budget afin qu'elle puisse en extraire les parties qui seront adressées au Parlement.

De son côté, l'intervenante envoie le rapport complet au cabinet compétent par la voie hiérarchique.

À partir de 2024, chaque DA devrait constituer, dans le cadre du *gendermainstreaming*, un groupe de coordination constitué de volontaires. Leur rôle sera de venir en appui des gestionnaires de dossier et du correspondant budgétaire afin de les aider à remplir leurs fiches. Cela devrait alléger le travail de l'intervenante, qui ne devrait plus autant avoir à prendre contact avec les DA afin d'obtenir ces informations manquantes.

Par ailleurs, chaque chef de service de chaque DA devra réaliser une analyse qualitative et quantitative de l'ajustement de l'exercice en cours afin de repérer les éventuelles évolutions en termes de genre par rapport à l'initial précédent.

L'intervenante se dit un peu frustrée par la méthode actuelle, qui consiste à faire des projections sur des dépenses qui ne sont que potentielles – à l'initial. Or, analyser l'ajustement serait un meilleur moyen de constater les évolutions en termes de genre.

Le reste du processus prévu en 2024 ne change pas vraiment si ce n'est que le rapport final devra être validé par le fonctionnaire dirigeant.

Il s'agit donc d'un processus très chronophage, qui nécessite actuellement de devoir aller chercher l'information pour ne pas rester coincé. Les compétences transversales à la Commission communautaire française sont assez complexes car il s'agit d'une charge conséquente pour les gestionnaires de dossier – qui sont les personnes ayant déjà une lourde charge administrative.

Mme Barbara Trachte (ministre-présidente)

ajoute que, sur un plan légal ou réglementaire, les modifications prises au niveau politique ont contraint l'administration à s'adapter afin de mieux intégrer la dimension de genre dans les politiques de la Commission communautaire française. Il importait donc de pouvoir présenter ce travail opéré par l'administration afin d'illustrer le pouvoir du Parlement et du Gouvernement, à transformer des intentions très importantes en une pratique administrative généralisée.

Si de nombreux obstacles subsistent, elle considère que le travail accompli depuis plusieurs années, avec les catégorisations de code notamment, ont déjà permis de prendre conscience des inégalités de genre dans les politiques.

Certes, il s'agit d'une charge importante sur l'administration qui permet également, au fur et à mesure des années, d'identifier ce qu'il reste à mettre en place afin que cela transforme véritablement la manière de travailler. Elle ajoute que la direction souhaite, par ailleurs, implémenter ce groupe de coordination mentionné par Mme Valérie Vanheer.

La ministre-présidente précise qu'un des éléments clé pour l'amélioration de ce processus est l'information de tous, afin de basculer vers des niveaux administratifs plus opérationnels. C'est pourquoi l'accent est encore mis sur l'information et la sensibilisation autour de l'importance du *genderbudgeting* de sa réalisation.

L'année dernière, une formation a été organisée au sein du cabinet de la ministre-présidente à laquelle plusieurs correspondants budgétaires de la Commission communautaire française et de l'administration ont été invités. Cette formation fut positive et utile afin que chacun fasse connaissance et partage son expérience et son vécu.

La première part de l'équation est réglementaire – par l'adoption d'arrêtés, notamment – et la seconde part de cette équation ressort de la gestion adminis-

trative, de la formation et de la sensibilisation des agents. L'un sans l'autre ne peut fonctionner.

En conclusion, elle souhaite remercier Mme Valérie Vanheer pour le travail qu'elle fait chaque année. Elle mentionne également qu'à sa connaissance, l'ensemble du rapport dressé par la cellule est transmis aux députés. Elle met un point d'honneur à se montrer le plus transparente possible pour les politiques, raison pour laquelle aucune raison ne justifierait de retenir des informations.

3. Échange de vues

Mme Margaux De Ré (Ecolo) trouve enrichissant d'observer le processus d'élaboration du *genderbudgeting* en Commission communautaire française, qui témoigne de la complexité de l'enjeu.

La Commission communautaire française constitue un niveau de pouvoir idéal pour mener ce type de processus, avec une administration qui n'est pas démesurément grande et des matières fortement en lien avec l'humain.

Elle n'est pas étonnée du manque de données dans certains domaines et, notamment, le domaine culturel.

D'autres difficultés ont-elles été identifiées ? Qu'est-il possible d'améliorer du côté des bénéficiaires de financements ?

Par ailleurs, lorsque l'intervenante fait la démarche de collecte de données auprès des gestionnaires de dossier, rencontre-t-elle une résistance ou un manque de réponse ?

Concernant le fait d'élargir la procédure de *genderbudgeting* à l'ajustement, cela ne doublerait-il pas le travail de l'intervenante ?

Enfin, elle considère que davantage de collègues devraient s'attarder sur le rapport transmis à l'Assemblée. Bien souvent, ce sont les personnes intéressées par la question de l'égalité des chances qui prennent le temps de le décortiquer. Mais il importe que chacun le fasse pour les matières qui le concernent.

De même, il ne s'agit pas uniquement d'entendre les réponses du ministre en charge de l'Égalité des chances pour ce qui concerne le *genderbudgeting*, mais bien chaque ministre pour les matières qui le concernent et ce, pour chaque Gouvernement.

Mme Leila Agic (PS) se demande, parmi les 326 fiches mentionnées par l'intervenante, pour quel pourcentage d'entre elles il était nécessaire de

contacter à nouveau les gestionnaires de dossier pour récupérer des informations manquantes. Cela a-t-il changé avec le nouveau processus ?

Aujourd'hui, chacun se sent concerné car l'argent est le nerf de la guerre pour tendre vers davantage d'égalité. Par ailleurs, les services manquent encore d'automatismes, en particulier ceux relevant d'autres niveaux de pouvoir.

Après des années de sensibilisation et de formation, il est encore extrêmement complexe de convaincre les administrations d'accorder du temps à cette rédaction de fiche, bien qu'ils ne disposent que de peu de moments pour le faire.

Ne serait-il pas intéressant et particulièrement utile d'automatiser ce travail dès le lancement d'un projet ? Une formation ne mériterait-elle pas d'être organisée afin de savoir comment compléter ces informations dès le démarrage d'un projet, et non lors de l'élaboration du rapport de *genderbudgeting*, des mois plus tard ?

Le domaine culturel est particulièrement impacté. L'intervenante pourrait-elle citer d'autres secteurs ?

Les volontaires pour accompagner les gestionnaires de dossier sont-ils réellement volontaires ? Lorsqu'un appel à candidatures est lancé, y a-t-il un nombre suffisant de volontaires ?

Mme Viviane Teitelbaum (MR) rappelle que, malgré l'implémentation du *genderbudgeting* à plusieurs échelons – notamment, l'échelon communal –, les réticences au sein des administrations sont monnaie courante.

Elle se dit surprise d'entendre qu'aucune progression réelle n'a pu être constatée. Entre 2014 et 2023, bien que de nouvelles politiques aient été mises en place, nombre d'entre elles se répètent d'année en année. Il devrait donc être plus rapide de compléter les fiches de ces AB, que ce soit en matière de catégorisation, d'identification des indicateurs ou de rédaction de la note de genre. Comment expliquer que les services nécessitent constamment un accompagnement ?

Par ailleurs, la commissaire a constaté une amélioration, puisque certaines catégorisations sont simplement corrigées d'année en année et puisque l'idée est de ne plus indiquer la catégorie 1 par défaut.

Il est très intéressant de procéder, dans le futur, au *genderbudgeting* de l'ajustement car ce n'est pas le cas pour le compte. Cela permettra d'identifier, dans les politiques budgétisées, ce qui n'aura pas été mis en œuvre et de constater les améliorations.

Par exemple, en matière culturelle, le *genderbudgeting* avait permis, à Ixelles, d'identifier la masculinité quasiment exclusive des jurys de sélection, ou encore l'exposition d'une majorité de peintres masculins. Ce processus permet donc de rectifier véritablement le problème; certains services se sont, par ailleurs, réellement prêtés au jeu.

L'intervenante a-t-elle rencontré le même type de situation et le même engouement ou, au contraire, rencontre-t-elle davantage de difficultés ?

Mme Valérie Vanheer (intervenante) explique, tout d'abord, que les administrations font souvent face à un turnover très important au sein des services – départs et arrivées, départs à la pension, changements de chefs de services et de correspondants budgétaires, etc. –, ce qui constitue un véritable problème.

Certes, depuis 2014, une avancée a pu être constatée en matière de catégorisation des dépenses. Ce qui pose problème, selon elle, est l'absence de progression dans l'analyse de genre. Celle-ci se base sur des données dont l'administration ne dispose pas. En effet, en Culture, Santé et Politique d'aide aux personnes handicapées, il s'agit surtout de subventions et de primes qu'il est impossible de prédire. Ne sachant pas quelles associations seront subsidiées, il n'est pas possible de savoir ce que cela peut concerner.

En revanche, lorsqu'il s'agit de plans, tels le Plan de lutte contre les violences faites aux femmes, il est connu qu'un certain budget lui sera alloué. Ainsi, certaines dépenses pourront directement être catégorisées en code 2 le temps de la mise en œuvre du plan.

Il reste cependant complexe d'opérer une analyse ou de tirer des conclusions sur ces questions. Ainsi, il reste plus intéressant d'étudier l'ajustement, qui résulte en des démarches concrètes, que l'initial.

Par ailleurs, l'intervenante a proposé d'adresser un formulaire à toutes les associations déposant une subvention, qui servirait uniquement à établir des statistiques sur le fonctionnement des associations – par exemple, au niveau de la parité au sein de leur conseil d'administration ou en matière de types de contrats – ou encore sur la manière dont elles communiquent ou travaillent sur la question de genre.

Après avoir été préparé, ce questionnaire est resté dans un fond de tiroir, notamment car la Commission communautaire française avait l'intention de numériser l'ensemble des demandes de subventions. Irisbox a enfin été lancée début 2023, au sein duquel ce formulaire a été intégré. Cela permet désormais à la cellule Lutte contre les discriminations et promotion

de l'égalité des chances de recevoir directement l'ensemble de ces données statistiques.

Évidemment, cette démarche rencontre de nombreuses réticences, puisqu'il s'agit d'une première au sein de la Commission communautaire française. Néanmoins, l'intervenante est volontaire pour répondre aux questions relatives au respect du RGPD. Ce formulaire est partiellement anonymisé : aucun nom de personne ne doit être indiqué mais il est nécessaire d'indiquer nu numéro d'entreprise afin de savoir au moins qui a pris le temps de répondre au formulaire et quel type de secteur est concerné.

Il est également opéré une différence entre les petites et les grandes associations, se rendant bien compte que les petites associations ont énormément de travail, sans pour autant disposer de personnel suffisant pour rédiger une demande de subvention. C'est pourquoi le nombre de questions au sein de ce formulaire a été réduit pour ces plus petites associations. En revanche, pour les plus grandes d'entre elles, la cellule disposera de l'ensemble des données.

Le but de ce formulaire est, d'une part, de récolter des données statistiques et, d'autre part, de pouvoir sensibiliser davantage les associations à la question de genre.

En termes de formation, elle précise qu'une formation fut donnée, en 2014, à l'ensemble des gestionnaires de dossier et aux correspondants budgétaires, ce qui avait été très efficace. Depuis lors, ce ne fut plus mis en place, si ce n'est la formation mentionnée par la ministre-présidente, qui rencontra un certain succès.

Elle fut organisée par l'association Genderatwork, qui a constamment remporté le marché public visant à soutenir la Commission communautaire française dans la mise en place du *genderbudgeting* et ce, dès 2014.

Néanmoins, le fait qu'il s'agissait d'une société externe à l'administration impliquait qu'elle n'avait aucun contact avec les gestionnaires de dossier et qu'elle ne savait pas vérifier les fiches. C'est la raison pour laquelle Mme Valérie Vanheer a proposé à l'administratrice générale de la Commission communautaire française d'opérer au sein de la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances.

En 2020, il a été décidé de rencontrer les services de l'administration au regard du *genderbudgeting* et du *gendermainstreaming*. Ce fut l'occasion, d'une part, de présenter le travail de la cellule et, d'autre part, d'appréhender les tâches remplies par les autres services. Cela a très bien fonctionné en cohésion

sociale, en santé et en patrimoine, tandis que d'autres furent plus réticents ou trop occupés.

Cela a permis également de mettre en place des actions *gendermainstreaming* sans s'en rendre compte. Par exemple, en discutant avec le service responsable de la cohésion sociale, il est apparu que leur règlement de traitement des dossiers de subventions contenait un critère de genre, à savoir la nécessité de mixité au sein des associations candidates.

Or, il leur a été expliqué que ce principe de mixité obligatoire rejette par défaut les associations féminines luttant pour l'égalité – comme Vie Féminine, par exemple. Ces associations militent pour un idéal qui exalte l'égalité. Le jour où cet idéal sera atteint, il ne sera plus nécessaire de militer.

Elle précise également que l'arrêté d'exécution contient également un aspect *gendermainstreaming*. En effet, un groupe de coordination sera créé, constitué de deux représentants de chaque DA, de chaque cabinet, de Bruxelles Formation – un effectif et un suppléant – et invitant l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

L'intervenante a souhaité que ces représentants se portent volontaires, afin d'éviter un manque d'engagement similaire aux personnes désignées pour la mise en place du *handstreaming* en Commission communautaire française. Il importe que les membres de ce groupe soient motivés à faire bouger les lignes.

Néanmoins, ce n'est pas simple dans la pratique. Un premier appel à candidatures a été lancé au mois de novembre 2022, pour lequel elle n'a reçu que trois réponses. Il a donc été décidé de mettre en place une activité sur le temps de midi, afin que des personnes ayant mis en place des actions concrètes de *gendermainstreaming* ou de *genderbudgeting* puissent expliciter concrètement ce qu'il est possible de faire et ce que cela impacte dans la vie en société.

Pour ce qui concerne les bénéficiaires de financements, il faut savoir qu'au sein de l'administration et selon les services et cellules, le fonctionnement n'est souvent pas le même. Certains gestionnaires de dossier remplissent leurs dossiers de A à Z, tandis que d'autres se répartissent le travail. Il n'est donc pas toujours simple de trouver la personne qui pourra répondre à ses questions.

Quant à la question de la transversalité, ce sont souvent les cabinets qui posent problème. Or, comment faire évoluer la situation si chaque ministre, avec ses propres compétences, ne s'intéresse pas aux réunions relatives aux différents plans le concernant, afin de constater ce qu'il y a lieu de mettre en place ?

Enfin, pour ce qui a trait à la question de Mme Agic, il paraît complexe de remplir les fiches dès le début de l'année puisque, lors de l'élaboration du *genderbudgeting*, le travail est fait au regard d'une année future.

Mme Leila Agic (PS) comprend les explications de l'intervenante. Son idée portait davantage sur la nécessité de sensibiliser de manière forte, afin que chacun puisse, par la suite, avoir le réflexe de remplir ses fiches dès leur création, ainsi que les connaissances nécessaires pour ce faire.

Il est très intéressant de voir comment se construisent ces notes adressées au Parlement et de quelle manière l'intervenante travaille au quotidien. Elle se tient disponible si un soutien devait s'avérer nécessaire, dans cette législature et, elle l'espère, dans la prochaine.

Mme Margaux De Ré (Ecolo) rappelle que la Commission communautaire française est à la pointe dans ces questions, au regard d'autres entités comme la Fédération Wallonie-Bruxelles qui, pourtant, traite de matières éminemment importantes en termes d'égalité.

La Commission communautaire française est, certes, une petite institution, la manière dont elle procède n'en reste pas moins exemplaire.

4. Exposés de Mme Françoise Goffinet, attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et de Mme Vanessa D'Hooghe, chargée de projets *gendermainstreaming* auprès d'equal.brussels

Mme Françoise Goffinet (attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) précise qu'au niveau fédéral, le *gendermainstreaming* et le *genderbudgeting* ont cours depuis 2007. Il est constaté qu'à chaque législature, mais également tout au long de chaque législature, il est impératif de proposer plusieurs sessions de formation, tant au niveau des cabinets qu'au niveau des administrations, car il s'agit de postes pour lesquels le turnover est très important.

Par ailleurs, il s'agit souvent d'agents qui ne choisissent pas nécessairement d'avoir cette matière en charge et à qui il n'est pas dégagé le temps nécessaire pour faire du bon travail.

Ce constat est tant opéré au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées. Il est donc très impor-

tant de dégager des moyens pour ces formations indispensables, et de les rendre récurrentes – ce qui demande des moyens humains et financiers au sein de chaque entité. Au Fédéral, il n'est plus possible de répondre à la demande de formation permanente et continue de toutes les entités fédérées.

L'École d'administration publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ainsi que la Région wallonne ont constaté qu'il n'existe quasiment plus d'associations répondant aux marchés publics pour la formation en matière de *genderbudgeting* et *gendermainstreaming*, ainsi que dans les demandes de subsides. Ces associations, très actives une dizaine d'années auparavant, n'ont en réalité jamais reçu, à aucun niveau de pouvoir, un soutien structurel.

Or, vivre uniquement d'appels d'offres est éreintant, raison pour laquelle ces personnes acceptent d'autres emplois, de manière à pouvoir survivre. Par ailleurs, les asbl encore sur le marché sont constituées de personnel travaillant à temps partiel car cumulant, bien souvent, un autre emploi. Cela pose donc des problèmes en termes d'horaire pour pouvoir répondre aux demandes formulées dans les marchés publics.

Il importe donc de se montrer très attentif à ce problème, afin que chaque entité puisse effectivement développer le *genderbudgeting* de manière globale. Certaines entités fédérées ne le font pas encore pour toutes leurs AB budgétaires. Cela demande suffisamment de personnel en interne, tant du côté Égalité des chances que du côté Budget.

À la Région bruxelloise, créer un duo entre la correspondante genre et le correspondant budget a très bien fonctionné, tant dans la formation qu'au début de leur travail.

Elle ajoute qu'en Belgique, la culture de l'évaluation constitue un gros souci, lorsque cela n'est pas source d'insultes. Tous les niveaux de pouvoir ont encore des progrès à faire en matière de culture de l'évaluation.

Par ailleurs, l'insertion de clauses de genre dans les marchés publics est encore complexe.

L'Université du Luxembourg est parvenue à introduire, dans le marché public destiné au nettoyage de ses locaux, une clause contraignant le nettoyage en journée. Bien que ce soit de manière indirecte, cette clause contribue à réduire les inégalités de genre.

Il lui paraît également important d'insister sur la nécessité d'investir, en matière de *genderbudgeting*, dans une évaluation effectuée sous l'angle du genre du compte et du budget. Celle-ci ne doit pas néces-

sairement être réalisée annuellement, mais elle permettrait d'identifier certaines différences.

Un autre point intéressant est celui de l'analyse qualitative des tests réalisés, sous l'angle du genre, afin de montrer à celles et ceux qui les réalisent de quelle manière ils peuvent encore s'améliorer. Cela permettrait également de constituer une base de données chiffrée, qui ne sont pas aisément disponibles à l'heure actuelle bien que le Fédéral ait progressé en la matière ces dernières années.

Néanmoins, elle met en avant la création d'un réseau interfédéral entre l'IBSA et l'Iweps, qui contribuent grandement à l'amélioration de la collecte de données statistiques. Mais cela prend du temps.

Mme Vanessa D'Hooghe (chargée de projets *gendermainstreaming* auprès d'*equal.brussels*) explique que l'origine du *gendermainstreaming* figure dans la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin de 1995. Ce fut ensuite discuté au niveau européen et institutionnalisé avec le Traité d'Amsterdam.

Il s'agit de la déclinaison budgétaire de l'approche de l'égalité de genre, permettant d'intégrer l'analyse genrée des politiques publiques sous l'angle du budget de manière transversale et préventive. Elle permet donc de réfléchir autrement les politiques publiques et les résultats qui en découlent.

Cela suit l'idéal selon lequel les politiques publiques, via l'évolution des dépenses, ne créent pas d'inégalité de genre et ne renforcent pas d'inégalité existante, mais intègrent également les expériences et besoins spécifiques des hommes et des femmes dans leur diversité.

Dans la pratique, la réalité est plus complexe car, en Région de Bruxelles-Capitale, tant en matière d'analyse chiffrée que de littérature qualitative, les chiffres manquent.

En ce sens, le *genderbudgeting* est présenté aux correspondants budgétaires sous la forme d'un outil d'égalité, de démocratie, de transparence et d'amélioration qualitative continue des politiques publiques.

Bien que la question de l'évaluation par le *genderbudgeting* reste un défi quotidien, les pistes quant à la manière de mesurer l'impact du *genderbudgeting* sont encore ouvertes à discussion.

Ce processus fut implémenté par le biais d'une ordonnance, adoptée en 2012, portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle prévoit, entre autres, la création du *genderbudgeting* afin de distinguer les crédits relatifs aux actions visant à réaliser

l'égalité et de développer une méthode qui permette d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

La méthode utilisée est celle de la catégorisation en quatre codes expliquée supra.

Après la catégorisation vient l'analyse de genre, c'est-à-dire que tous les crédits potentiellement genrés et dont l'impact est questionné sont passés au crible d'une analyse. Ensuite, il s'agit d'intégrer cette analyse à l'exercice budgétaire, sous la forme d'une note de genre qui comprend, d'une part, l'énumération de toutes les dépenses de code 2 et, d'autre part, la compilation des analyses de genre.

Ce sont les administrations et organismes d'intérêt public (OIP) au SPRB qui produisent cette catégorisation et cette analyse de genre.

Le rôle d'equal.brussels est de coordonner, en collaboration avec Bruxelles Finances et Budget, le travail des administrations et des OIP, via une prise de contact avec les personnes de référence, afin de proposer un soutien et un accompagnement. Mais ce n'est pas equal.brussels qui prend en charge l'analyse en elle-même.

Il s'agit donc d'un exercice public qui engage de multiples acteurs, car tant la hiérarchie de l'administration que chaque cabinet doit valider ces analyses à plusieurs reprises avant la finalisation de la note de genre adressée au Parlement.

Ainsi, l'accompagnement mis en place par equal.brussels se heurte aux mêmes difficultés : il n'existe que peu de prestataires – avec une nécessité de fournir un accompagnement en français et en néerlandais – pour la Région de Bruxelles-Capitale qui soient en mesure de répondre aux appels d'offres.

Pour autant, il est fait appel à une prestataire externe, ce qui passe par un appel d'offres organisé par equal.brussels. La forme de ce soutien peut varier au cours des ans, mais il s'agit généralement d'une formation au *genderbudgeting* donnée principalement aux correspondants qui n'ont pas encore été formés – en raison, notamment, du turnover important.

Cela peut prendre la forme de workshops participatifs durant lesquels seront partagés des sources, des chiffres et des questionnements sur le sujet, ou d'un coaching individuel durant lequel il est possible de procéder à un échange de questions-réponses, de suggérer des améliorations d'analyse de genre, etc.

Equal.brussels dispose également d'un manuel qui agit comme un support. Ces formations sont en constante évolution et afin d'adapter au mieux cette

offre d'accompagnement aux besoins actuels. L'idée est d'être présent pour les correspondants budgétaires, en compréhension de leurs réalités de travail et sans prendre sur leur temps de travail.

Vient ensuite l'étape de rédaction de la note de genre qui sera adressée au Gouvernement vers le mois de novembre, afin que l'exercice soit rendu public.

Avec les années de pratique, il s'avère qu'aujourd'hui, l'étape de catégorisation commence à se dérouler de manière plus fluide. Les nouvelles AB sont complétées ou modifiées au fur et à mesure et il est possible de constater une nette amélioration, tant quantitative que qualitative, dans l'analyse transmise. Celle-ci est toujours à géométrie variable car elle dépend du temps qui lui est alloué (annexe 2).

Globalement, l'intervenante considère que l'accompagnement joue son rôle. Lorsqu'il n'y a pas de turnover, la connaissance et l'expertise pour réaliser les analyses de genre s'améliore. Cependant, la situation étant différente pour chaque administration, on ne peut considérer que le processus est abouti.

En termes d'évaluation, à titre indicatif, est-ce le meilleur moyen de constater la progression et le nombre d'AB réalisées ? Elle considère que ce n'est pas le cas car, chaque année, plus ou moins 25 % du budget est analysé dans chaque administration, que cela corresponde à 1 ou 10 AB et ce, dans l'espoir, à la fin de la législature, de parvenir à analyser la totalité du budget.

Par ailleurs, elle précise qu'equal.brussels n'a pas de pouvoir coercitif : si une administration – pour une raison quelconque qui n'est pas nécessairement due à une réticence face au processus –, ne parvient pas à remettre ces 25 % d'analyse, il s'agit d'un constat sans conséquence.

Pour ce qui concerne les pistes de développement pour l'avenir, l'intervenante évoque l'amélioration constante du monitoring et de la catégorisation, afin de traiter davantage de données, de manière de plus en plus précise. Or, il est parfois encore complexe de mesurer l'impact du *genderbudgeting*.

Elle mentionne également le besoin d'une formation continue, afin de faire face au turnover, qui sensibilise tant sur le *genderbudgeting* que sur son intégration dans d'autres outils de *gendermainstreaming* et dans les divers plans.

Il importe également d'éviter, tant que c'est possible, que le *genderbudgeting* devienne un exercice bureaucratique et strictement mathématique. L'intervenante espère que ces analyses qualitatives

serviront dans les prochaines années à analyser les données et de les utiliser afin d'illustrer l'utilité des plans d'actions.

Ainsi, equal.brussels propose d'envisager hommes et femmes dans leur diversité, de s'orienter vers toujours plus d'inclusivité dans les politiques publiques, notamment au regard des données intersectionnelles – femmes monoparentales, confrontées au racisme ou encore porteuses d'un handicap, par exemple. Cela éviterait de manquer une cible potentielle qui n'apparaîtrait pas dans les statistiques généralistes.

5. Échange de vues

Mme Leila Agic (PS) exprime son désarroi face à cette difficulté, encore après ces nombreuses années, à faire accepter la nécessité et l'utilité de cette question au sein des administrations.

Elle fut également frappée par le fait que les marchés publics ne reçoivent plus de candidatures depuis deux ans maintenant, et par le fait que ce soit l'associatif qui soit sollicité. Ne faudrait-il pas implémenter ces formations en interne, au sein des différentes administrations, en particulier après tant d'années ? En effet, si la question du soutien structurel des associations est importante, il conviendrait de réfléchir de manière plus globale à la formation de ces agents.

Quant à la question du turnover, mentionné lors de chaque audition, il s'agit d'un élément qui doit faire l'objet de réflexions par le politique. Est-il uniquement expliqué par la volonté, pour les agents en charge du *genderbudgeting*, de travailler sur d'autres matières ? Ou est-ce plutôt un turnover présent de manière générale dans les administrations ? Ne serait-il pas temps de valoriser ces personnes qui portent cette charge supplémentaire ?

De plus, elle rappelle l'importance que chaque ministre se saisisse de cette question car, malheureusement, la réalité vécue par les administrations dépend encore trop de la volonté du ministre qui en a la charge, notamment dans le cadre de l'adoption de différents plans.

Mme Viviane Teitelbaum (MR) n'a pas de question en particulier car elle a elle-même donné des formations de *genderbudgeting*. Néanmoins, elle souhaite formuler quelques remarques.

Tout d'abord, elle rappelle que, bien que le processus ait été implémenté au niveau fédéral en 2007, il ne progressait absolument pas car les AB étaient régulièrement catégorisées en code 1 par défaut. Ce n'est qu'après avoir formulé un grand nombre de

remarques que des efforts ont commencé à être fait, par l'intermédiaire de formations données au sein de quelques services.

Ensuite, il est effectivement important de monitorer et de faire une comparaison avec le compte. Il est nécessaire de le mettre en place le plus tôt possible, en prenant exemple sur des pays comme l'Autriche, qui ont implémenté cela depuis plusieurs années, de manière très minutieuse et approfondie.

L'argent public doit être dépensé de manière égale pour les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Or, c'est un outil qui permet de définir des politiques publiques bien plus égalitaires et, ainsi, d'avancer dans une société qui le soit aussi.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) se demande quelles réponses pourraient être apportées à la nécessité de rendre structurelles les formations de *genderbudgeting*. Cela ne pourrait-il pas être prévu dans la formation de base des personnes en charge du budget et du compte ? Comment rendre cette fonction plus noble et donner envie aux agents de se porter volontaire ?

Quant à la question des associations ne répondant plus aux marchés publics, est-ce dû à l'arrêt d'activité des associations ou à leur décision de ne plus travailler sur cette thématique ? Prévoir, dans le marché public, l'opportunité pour les associations candidates de travailler, par exemple durant toute la législature, avec une administration, ne permettrait-il pas de rendre ces marchés publics plus attractifs et, ainsi, raviver l'attrait des associations ?

Une autre piste pourrait être d'internaliser ces formations. Dès lors, qui pourrait assurer, au sein des administrations ou OIP, cette formation – en prêtant attention au turnover ? Il serait absurde de devoir former les formateurs en raison du turnover.

En matière d'évaluation des politiques publiques, il confirme que cela représente, de manière générale, un déficit en Belgique.

Pour ce qui concerne l'inclusion de clauses genrées dans les marchés publics, les intervenantes pourraient-elles donner d'autres exemples concrets ?

Au regard du compte, de manière pratique, comment la catégorisation mise en place sur le budget pourrait-elle l'être sur le compte ?

Le commissaire précise tout de même que, depuis 2007, de nombreux éléments du *genderbudgeting* ont évolué, en ce compris à la Commission communautaire commune. Depuis 2019, il observe les nom-

breuses remarques positives qui sont émises concernant le travail mené par les administrations.

Le ministre en charge du Budget mentionne souvent le manque de moyen au regard des formations de *genderbudgeting*. Les intervenantes ont-elles observé des changements importants dans la manière dont ces dernières sont vues ? Le manque d'attractivité est-il davantage dû à une question de moyens ou à une question de mentalités ?

Enfin, le commissaire aborde la question de l'approche intersectionnelle, soulignée comme un point important par les intervenantes. Comment abordent-elles cette approche ?

En effet, les mêmes difficultés sont constatées en matière de *handistreaming*, raison pour laquelle il serait intéressant d'alimenter les réflexions des uns et des autres sur ce volet intersectionnel.

Mme Marie Nagy (présidente) se demande si l'importance du turnover au sein de l'administration, outre le fait de faire face à une mise en œuvre assez lente du *genderbudgeting*, ne serait pas également due à un manque d'information autour de ces questions de genre.

Il est du ressort des parlementaires de redonner de l'importance, lors des débats budgétaires, aux résultats du *genderbudgeting*. En parallèle, peu de publicité est faite sur l'amélioration du budget, d'année en année, sur le plan des orientations genrées. Il relève peut-être des prérogatives du Comité d'avis d'étudier la manière dont ces questions pourraient faire l'objet d'un débat politique public.

Comment améliorer l'attractivité des postes en charge du *genderbudgeting* ? Les intervenantes considèrent-elles l'idée d'octroyer une prime spécifique ?

Enfin, la présidente mentionne le manque de dynamisme dans la manière dont sont présentés les résultats du *genderbudgeting* – travailler par AB ne rend pas la lecture très intéressante. Ce travail de synthèse ne devrait-il pas également être rendu plus dynamique et plus compréhensif ? Constatent-elles une volonté véritable de partager ces résultats au sein des administrations, ou cela relève-t-il davantage d'intentions superficielles ?

Mme Françoise Goffinet (intervenante) confirme qu'il est nécessaire de rendre davantage visible les résultats de l'analyse de genre, afin de ne pas donner le sentiment aux agents d'avoir travaillé pour rien.

Ce travail relève du service Communication de l'administration, du Parlement, etc. C'est, en revanche,

un tout autre challenge que de rendre ce travail cela intelligible pour le citoyen lambda.

Cela lui permet de relier ce point à celui de l'évolution des mentalités. À l'heure actuelle, il est constaté qu'en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il est encore souvent nécessaire de bénéficier de l'aide d'hommes « alliés » afin de faire avancer une situation problématique, ce qui n'est pas normal. C'est un point important à garder à l'esprit.

Pour ce qui concerne l'*handistreaming* et la question de l'intersectionnalité, l'intervenante indique que, sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, se trouve la dernière enquête menée, suite au mouvement « MeToo », consacrée à l'absence d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle indique qu'il ne s'agit, dès lors, pas d'arrêter les préoccupations à cet égard, dans le but d'inclure d'autres catégories – par exemple, les personnes LGBTQIA+ – pour lesquelles les données statistiques sont incomplètes.

En revanche, il est question d'analyser comment, lors de la production de statistiques ou lors d'un travail d'enquête, tenir compte de l'intersectionnalité tout en n'abandonnant pas la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'intervenante nuance les propos de Mme Teitelbaum en rappelant que Vienne a été invitée, à plusieurs reprises, à venir présenter le travail mené en matière de *genderbudgeting*, mais que le reste de l'Autriche ne fait rien en la matière.

Elle ajoute qu'il importe de visibiliser davantage les formations de *genderbudgeting*, et pas uniquement dans le catalogue de l'École régionale d'administration publique. Une véritable stratégie de communication doit être mise en place afin de donner envie aux agents d'y prendre part.

En effet, l'idée d'un marché public de plus longue durée permettrait sans doute de rendre les plus attractifs auprès des associations, car ce ne sont pas quelques jours de formation par an qui permette aux associations de survivre une année entière. L'intervenante considère cependant que cela devrait être internalisé, de manière à ce qu'il soit possible, si une raison le légitimait, de se montrer plus souple envers la formation des fonctionnaires.

Pour le moment, ce sont cinq ou six associations qui n'ont pas mis la clé sous la porte, mais qui ont dû se réorienter ou pousser une partie du personnel à trouver d'autres emplois, afin de survivre. Ces associations existent donc toujours mais ne sont plus en

mesure de répondre aux marchés publics lancés par l'administration.

Néanmoins, certaines associations poursuivent leurs formations à destination d'autres associations ou des communes. En effet, la compréhension du *genderbudgeting* est parfois plus aisée au niveau local. Elle donne en exemple la commune de Schaerbeek qui a commencé à implémenter le *genderbudgeting* en matière de sport. C'est cela qui a permis de faire comprendre à l'ensemble de l'administration communale et au niveau politique qu'il pouvait constituer un outil intéressant.

Il importe donc d'améliorer la visibilité des résultats de cet exercice, particulièrement chronophage et qui ne peut être sous-traité à n'importe quelle agence. Quant aux associations, elles n'ont pas nécessairement une suffisamment grande culture de l'administration publique pour pouvoir le faire.

Afin de faire face au turnover, l'idée d'octroyer une prime aux volontaires paraît une étape importante, à la condition que cela soit également repris dans le descriptif de fonction, afin de dédier un temps spécifique à cet exercice.

Mme Vanessa D'Hooghe (intervenante) ajoute que les correspondants budgétaires ne travaillent pas à temps plein sur le *genderbudgeting*. Il s'agit d'une tâche parmi d'autres. Ainsi, il arrive que des agents soient enthousiastes, puisqu'ils pensent que l'égalité est un objectif partagé et que, puisque c'est inscrit dans la loi, la procédure s'organisera de façon très fluide, il arrive qu'ils se retrouvent désabusés face aux freins et réactions inattendues auxquels ils n'étaient pas préparés.

Améliorer la visibilité des résultats et leur célébration, via une publicité au sein des Parlements permettrait, selon elle, de renforcer et de valoriser le travail effectué par les agents. Cela relève également de la transparence au regard des politiques publiques.

Quant à la proposition de rendre structurelle la tâche du *genderbudgeting* dans le fait des correspondants budgétaires, un choix a été fait de fonctionner avec des correspondants genre et des correspondants budget car la réalisation d'une analyse de genre se trouve à cheval entre les deux – catégorisation budgétaire et analyse de genre.

Enfin, elle souligne l'importance de communiquer de manière efficiente au sein de l'administration, tant sur les résultats publiés que sur la nécessité d'une intégration progressive du processus en amont des politiques publiques.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) se demande s'il ne serait pas possible de nommer un « responsable genre », à savoir une personne unique qui serait désignée et qui serait la personne de référence sur cette matière, comme c'est le cas actuellement pour le responsable sécurité et prévention.

Dans la pratique, est-il demandé aux agents d'effectuer ce travail ou cela relève-t-il plutôt d'une démarche volontaire ?

Mme Vanessa D'Hooghe (intervenante) explique que les deux réalités existent et qu'elles dépendent du fonctionnement interne de l'administration. Mais cela donne, en effet, une toute autre couleur à l'implication et la collaboration sur le sujet.

Mme Françoise Goffinet (intervenante) souligne également l'importance de faire figurer le *genderbudgeting* dans le contrat de gestion de l'administration et dans le mandat des managers.

Mme Vanessa D'Hooghe (intervenante) voit des avantages et des inconvénients à la possibilité d'internaliser les formations. En effet, le fait de recourir à un prestataire externe permet généralement une plus grande liberté de confrontation et de proposition qu'en interne.

À l'inverse, la formation en interne permettrait de mieux appréhender l'enjeu de compréhension des réalités de travail au sein des administrations.

De même, faire appel à une association permet de ne pas perdre le lien avec les réalités de terrain, ce qui n'est pas négligeable.

Il importe donc bien d'appréhender les atouts et limites de chacune des options. Il faut prendre en compte l'enjeu d'adaptation aux réalités de l'administration et celui d'enrichissement et de renouvellement grâce à un contenu externe.

L'aridité de travailler par AB n'est, certes, pas la meilleure façon d'entrer dans ces enjeux d'égalité. En revanche, le principe de l'exercice du *genderbudgeting* est de travailler sur chaque compétence, afin de comprendre les enjeux d'égalité propres à chacune d'entre elles.

Quant aux questions relatives à l'intersectionnalité, l'intervenante confirme qu'il s'agit d'un enjeu quotidien pour lequel aucune réponse définitive et efficace n'a actuellement été trouvée – notamment, en raison d'un manque de données intersectionnelles.

Pour l'instant, c'est donc mis en pratique au cas par cas, analyse après analyse. Avoir le réflexe de se demander, par exemple, si cela crée une réalité

différente pour les cheffes de familles monoparentales, les femmes souffrant d'un handicap ou celles confrontées au racisme, cela constitue une première maîtrise de données intersectionnelles.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) confirme que les communes peuvent constituer de beaux exemples. En effet, une commune de Bruxelles a mis en place des chèques-sport, ce qui est très intéressant pour les familles plus précarisées. Or, à l'époque, la danse n'était pas considérée comme un sport. Un long débat s'en est suivi, qui a permis d'intégrer la danse dans la liste des sports officiels, avec pour conséquence une augmentation du nombre de jeunes filles ayant reçu ces chèques-sport, équilibrant ainsi ce budget.

Mme Marie Nagy (présidente) rappelle qu'il s'agit d'un enjeu important à Bruxelles et partout en Belgique. Elle remercie donc les intervenantes pour leurs informations éclairées.

6. Exposé de Mme Lidia Rodriguez Prieto, chargée de mission auprès de Monde selon les femmes

Mme Lidia Rodriguez Prieto (chargée de mission auprès de Monde selon les femmes) résume le travail de l'association en termes de production de grilles d'analyse et d'outils thématiques. De nombreuses formations ont également été organisées dans les communes d'Uccle, d'Ixelles et de Saint-Josse-ten-Noode.

En matière de budgétisation, l'intervenante passera du niveau macro au niveau micro, afin de donner une certaine dimension à cette question large, ambitieuse et importante.

Pour Monde selon les femmes, la question du *genderbudgeting* est avant tout une question de justice sociale, rejoignant énormément d'agendas féministes différents. En revanche, il existe un fond politique important, puisque les femmes constituent la moitié des êtres humains sur Terre. Il était donc important de générer un outil pour avancer dans l'acquisition de leurs droits.

Il s'agit d'un outil analytique qui permet, non pas d'émettre des données de genre, mais de visibiliser via une analyse les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes – c'est-à-dire, l'asymétrie construite socialement.

Il ne s'agit donc pas de traiter le budget comme neutre, qui affecterait tout le monde de la même manière, mais bien comme ayant une répercussion

sur le droit de certains. Depuis 2007 existe la loi *gendermainstreaming* et donc une méthode pour faire avancer la question de la budgétisation sensible au genre. Néanmoins, le problème de ces lois est que si celle-ci est obligatoire, la pratique du *genderbudgeting* ne l'est pas, c'est-à-dire que la participation aux formations se fait sur base volontaire.

Il s'agit pourtant d'un outil puissant, pour lequel il convient de se questionner sur la priorité qu'on lui donne. Il existe une dissonance entre, d'une part, le discours politique à l'égard du processus et, d'autre part, les moyens qu'on y incorpore, que ce soit au regard de la note genre ou des indicateurs.

La budgétisation sensible au genre implique l'efficacité, la transparence, la justice, la redevabilité et la participation.

En matière d'efficacité, tous les individus ne doivent pas être traités comme des humains anonymes homogènes et égaux alors qu'ils ne le sont pas. La société est inégale donc les besoins pratiques et spécifiques à apporter à chacun sont différents. Le *genderbudgeting* permet de visibiliser ces phénomènes de société.

La question de la transparence oblige le politique à rendre beaucoup plus lisible les budgets, à les analyser avec beaucoup plus de clarté et à les publier pour les rendre visibles aux citoyens.

Il s'agit également d'un outil qui permet de communiquer sur les inégalités de genre et de mettre en avant l'écart assez important entre les genres, notamment en matière de surreprésentation des hommes dans la distribution des revenus et des richesses. En effet, 71 % d'entre eux se trouvent parmi 10 % des revenus les plus élevés. À l'inverse, il existe une surreprésentation des femmes dans les revenus les plus faibles, qu'il convient de diminuer drastiquement.

Il s'agit également d'une question de justice car l'intégrité physique des femmes est importante. Or, en comparant le budget accordé pour lutter contre les violences faites aux femmes à ceux permettant de lutter contre d'autres formes de violence, il est considéré bien plus faiblement. Il importe d'accorder les budgets en fonction de l'enjeu.

L'intervenante insiste sur le fait que la récolte de données en Belgique est problématique, raison pour laquelle nombre de ses exemples traitent d'autres États comme la France.

Quant à la question de la redevabilité, la politique formelle consiste à gérer les budgets selon certaines règles renforçant un système séculaire d'abus. Ainsi, les femmes peuvent s'attendre à ce que des mesures

soient mises en place afin d'éliminer ces abus et de prendre en compte leur réelle contribution à la société.

En effet, les budgets sont actuellement favorisés de manière injuste. Par exemple, en matière de changement climatique, les emplois davantage « masculins » – secteur des énergies renouvelables, isolation des bâtiments, mobilité, etc. – se voient insuffler de l'argent tandis que les emplois davantage « féminins » – création d'outils sociaux, alimentaire, santé, éducation, etc. – ne sont pas considérés comme des métiers verts à part entière.

Le *genderbudgeting* soulève également un enjeu de participation. En effet, si les espaces de pouvoir politique, économique, médiatique, religieux et militaire se sont reconfigurés et ne correspondent plus à la pyramide sociale d'autrefois, ils restent majoritairement masculins.

Ainsi, en attendant une véritable parité dans ces espaces, il importe de penser à favoriser la participation de l'ensemble de la population qui ne soit ni manipulée, ni stéréotypée. Cela doit impliquer un accès à l'ensemble de l'information, à la liberté de parole et un décloisonnement de certains aspects.

Il ne s'agit donc pas de toujours consulter les femmes en matière de famille, d'éducation, etc., et de consulter les hommes en matière de sécurité, de financement, etc. Car plus la société montre une forme d'asymétrie et de hiérarchie, plus les différences sont importantes.

Elle ajoute qu'un budget est constitué de recettes et de dépenses.

Pour ce qui concerne les recettes, elle met en avant la question de la TVA et des impôts sur le revenu – de manière générale, la fiscalité –, qu'il importe d'analyser, de prime abord, sous un angle horizontal. En effet, une équité horizontale implique que 10.000 euros, peu importe l'origine – salaire, vente, salaire, location de biens, etc. –, devraient être taxés de la même manière pour tous. Or, la réalité démontre que ce n'est pas le cas et que cela a des implications sur les fiches de paie des hommes et des femmes.

Elle aborde ensuite l'analyse verticale pour mettre en avant les inégalités existantes. En effet, en théorie, plus les revenus sont importants, plus la taxe est importante. Mais des facteurs de proportionnalité ont souvent pour conséquence une taxation plus importante des revenus les plus bas – par exemple, la TVA qui est un impôt assez injuste pour les revenus les plus bas dont, notamment, les femmes.

Il existe également des biais explicites ou implicites qui rendent la fiscalité assez opaque. Elle donne en

exemple de biais implicite la situation vécue par un ménage avec enfant à charge. Les avantages fiscaux sont souvent attribués au salaire le plus important du ménage – donc, régulièrement, celui de l'homme – tandis que le salaire le plus bas, puisqu'il est en ménage, se retrouve contraint de payer plus d'impôts car son conjoint gagne davantage.

Pour ce qui concerne la réforme visant à abolir la taxe sur les produits d'hygiène intime – n'étant plus désormais considérés comme des produits de luxe –, si l'idée de base est positive, encore faut-il s'assurer que cela soit suivi d'une régulation des prix car autrement, les consommatrices ne voient pas de différence de prix.

Cette question ne se limite pas aux produits hygiéniques : tous les produits déclinés au féminin coûtent le double. Une coupe de cheveux coûtera plus cher à une femme qu'à un homme, un shampoing lui coûtera plus cher, une même veste sera vendue à une femme pour 100 euros tandis qu'elle sera vendue à un homme pour 50 euros, etc.

Il importe de mettre un terme à cette discrimination flagrante qui témoigne de l'asymétrie et de la hiérarchie dans la société.

Elle mentionne également la question du lobbying et de l'empowerment : la société civile doit être impliquée, à la place des lobbies actuels, dans la fiscalisation et dans l'État, au moyen d'une participation sociale qui empêchera de donner le pouvoir aux plus puissants économiquement qui, bien souvent, ne partagent pas l'intérêt sociétal.

Il est constaté que les métiers et les productions les plus nécessaires socialement et ayant un moindre impact environnemental sont les moins valorisés et les plus féminisés. À l'inverse, les productions les moins nécessaires socialement et ayant le plus d'impact environnemental sont les plus valorisés et les plus masculinisés.

Cette asymétrie se retrouve donc dans toutes les sphères de la société, en ce compris dans la manière dont sont vues les richesses d'une nation. En guise d'exemple, les PIB des États sont chargés de l'industrie de la mort : la prostitution, la vente d'armes, etc. En revanche, des aspects importants pour la reproductibilité d'une nation ne sont pas comptabilisés dans ces richesses.

Pourtant, la possibilité de circuler sans risque de se voir agressé, de se baigner dans des rivières propres, d'avoir un emploi domestique qui ne soit pas précaire, de donner à son enfant un lait maternel libre de perturbateurs endocriniens, etc., sont, selon l'intervenante, des indicateurs de richesse.

Ces visions asymétriques de la société ont engendré une crise économique, climatique, politique et civilisationnelle. Ainsi, dans ce modèle actuel obs-cène et inefficace, il importe d'y insuffler des mesures budgétaires visant à le modifier profondément.

À titre d'exemple, un impôt important sur la fortune des plus riches permettrait de combler 60 % des dépenses liées aux soins et 65 % des dépenses liées à l'enseignement.

Quant à la partie invisible de l'économie, elle met en lumière le fait que les humains sont des êtres inter-dépendants. En effet, la planète a ses limites et chacun dépend du travail de l'autre. Or, certains types de travail sont encore trop méprisés.

Par ailleurs, la notion de « pays développés » et incorrecte, pour l'intervenante, qui utilise les termes de « pays prédateurs » responsables d'un conflit géopolitique : ils ouvrent leurs frontières aux ressources – énergétiques, alimentaires, etc. – des pays les moins développés, mais ferment leurs frontières aux personnes.

Par ailleurs, le *genderbudgeting* ne doit pas avoir pour but de partager un gâteau qui est déjà pourri. Il doit s'agir d'élaborer une nouvelle recette avec une vision totalement différente.

L'idée est de ne plus mettre la fiscalité au service du profit et de la croissance économique mais au profit d'une vie qui mérite d'être vécue pour toutes et tous. Cela implique donc de réencaster le productif dans le reproductif et non l'inverse.

Concernant les dépenses, il convient de se demander ce qu'il se passe lors de la réalisation des coupes budgétaires. Quels seraient, par exemple, les coûts illégaux invisibles d'une restructuration sociale ? Que se passerait-il si l'on choisissait d'augmenter les recherches en énergie renouvelable au détriment du pétrole ? Il importe d'aborder la question du budget-temps afin de comprendre que l'ensemble des mesures prises ont un impact sur le temps des femmes.

L'intervenante revient sur un plan micro de la situation à Bruxelles. Dans l'analyse de genre menée sur les dépenses, plusieurs rubriques sont en lien avec les équipements, le personnel et/ou le fonctionnement des biens et services.

Pour ce qui concerne l'équipement, le fonctionnement se fait généralement via des clauses sociales. Il faudrait intégrer, dans les marchés publics, davantage de clauses sociales qui se questionneraient quant à la parité au sein des conseils d'administration, aux

programmes luttant contre le harcèlement, à l'égalité salariale, etc.

En matière de frais de personnel, il existe, certes, une asymétrie et une hiérarchie dans le secteur privé, mais également dans la fonction publique, accompagnées d'une ségrégation horizontale se manifestant par un traitement genré des carrières. En effet, les hommes et les femmes ne sont pas nommés de la même manière, il existe des inégalités de traitement salarial, etc.

Pour ce qui concerne la ségrégation verticale, il est un fait que plus dans un organigramme, plus les postes sont importants, moins ils sont occupés par des femmes. Par ailleurs, les 46 % des femmes qui travaillent le font à temps partiel – causant une surreprésentation des femmes dans cette catégorie – dont 30 % n'ont pas encore trouvé de temps plein car, souvent, les métiers typiquement féminins sont davantage ouverts au temps partiel.

Ainsi, dans les différentes étapes du *genderbudgeting*, il convient de prendre conscience de ces inégalités, de réfléchir sur les conditions et l'impact de chacune des rubriques sur les femmes et, par la suite, d'entamer la catégorisation et la rédaction de la note de genre, ce dans le but de réfléchir plus facilement à l'élaboration des indicateurs d'évaluation.

Elle résume, à son tour, les catégories de code exposées supra ainsi que la procédure relative à la rédaction de la note de genre. Elle insiste néanmoins sur le fait que les indicateurs sont adaptés en fonction du montant attribué à la rubrique liée à une analyse de genre.

En effet, il n'est pas possible de poser des indicateurs d'évaluation ambitieux pour une rubrique dont les dépenses s'élèvent à peine à 1.000 euros, par exemple. C'est là qu'il est intéressant de lier ces dépenses à des marqueurs de progrès qui sont, selon l'intervenante, plus intéressants que les indicateurs car plus concrets.

Il est très important, dans ces recherches de *genderbudgeting* et dans la mise en place des méthodologies de genre, de pas se limiter aux besoins pratiques, bien qu'on s'y limite souvent. Il faut également s'attaquer à la question de la conscientisation de la problématique dans la société belge, afin d'encourager la participation aux formations.

Pendant des siècles, les femmes ne parvenaient même pas à faire des études. Aujourd'hui, cet échelon de compétences est atteint, mais il convient d'aller encore plus loin pour leur ouvrir l'échelon de la sagesse, à savoir la publication et la diffusion des savoirs. Les génies sont des figures qui créent une

généalogie : il est temps que les femmes en fassent également partie afin de pouvoir subvertir la vision globale du monde.

Cela permettrait également de sortir cette vision du savoir humain basé sur la chasse, la guerre et la conquête. Selon l'Histoire, le langage a été inventé car les hommes chassaient les mammoths et les femmes se sont émancipées avec la Seconde Guerre Mondiale. Or, il est beaucoup plus probable que le langage ait été inventé car les femmes dans les cavernes souhaitaient avertir leurs enfants du danger du feu, par exemple.

Il faut que l'histoire féministe soit reconnue dans les livres et soit partagée car il s'agit d'une histoire d'universalisation des droits et de résistance. Il faut se donner les moyens de sortir de ces stéréotypes dans tous les espaces de transmission du savoir. Le monde artistique est constitué maintenant d'une majorité de femmes, pour des moyens publics qui plafonnent à 20 %. Pourquoi ne pas soutenir davantage le talent féminin ?

Elle mentionne également la nécessité de déconstruire la violence symbolique qui existe dans cet imaginaire de la conquête, afin de basculer vers un imaginaire d'hommes qui prennent soin des autres, qui s'embrassent, qui se soutiennent et qui prennent soin de la vie. Il importe également de construire l'essentialisme, la visibilité et la diversité dans tous les milieux de la sphère publique et privée.

Afin de réencaster le travail productif dans le reproductif, il faut tout d'abord évaluer le temps, l'énergie et les affects nécessaires pour maintenir la vie. Ignorer ce type de travail dans la sphère publique génère des conflits. Or, l'objectif de la fonction publique doit être de favoriser la vie est non le profit.

Après avoir beaucoup parlé de l'émancipation et de l'autonomisation des femmes, l'intervenante aborde maintenant la question de l'autonomisation et de l'émancipation des hommes, qui devraient être largement mises en lumière. En effet, les hommes doivent apprendre leur charge dans le rôle reproductif, en tant que coresponsables de la vie. Contrairement à l'idée largement répandue, les hommes régressent et font moins qu'avant. Avec la crise sanitaire, cette situation s'est encore aggravée.

Ainsi, toutes les mesures qui vont dans le sens de reconnaître, produire et répartir ce type de travail sont importantes et doivent être incluses dans le *genderbudgeting*.

Elle ajoute que, dans ce débat, la question de l'accès à la propriété est fondamentale. En effet, moins de 15 % des propriétaires de foyer sont des

femmes. Dans le cadre de la lutte contre les violences machistes, cela constitue une véritable problématique puisque des milieux d'accueil pour femmes battues sont créés, plutôt que d'aider ces femmes à être propriétaires d'un logement ou de mettre ces hommes violents dans des milieux spécialisés.

Elle mentionne également la question du sport en tant que moyen d'émancipation et de diversité.

Un autre aspect est de mettre l'accent sur les instabilités du coût de la virilité. En effet, les accidents de la route, les meurtres, etc., trouvent leur cause dans le coût de la virilité, qui est une construction de la masculinité assez toxique. Les hommes mériteraient à se comporter davantage comme des femmes car cela ferait gagner beaucoup d'argent à la société. Des études ont été réalisées sur le rapport coût-bénéfice de la lutte contre les violences face à ce que ces dernières coûtent à la société.

Il importe également d'autonomiser les hommes face à la question de la sexualité de manière générale – la question du harcèlement, de la prostitution, etc. – car il subsiste une forme de croyance selon laquelle les hommes peuvent disposer du corps de la femme comme ils le souhaitent.

Ce type de travail permettrait également d'émanciper les hommes avec un handicap, qui n'ont en réalité pas besoin d'assistance sexuelle mais bien d'autonomie sexuelle.

Ainsi, cette construction de l'asymétrie et de la hiérarchie crée des inégalités politiques, sociales, etc., ainsi qu'une forme de déshumanisation des femmes. Cette problématique relève, avant tout, d'une question d'éthique. C'est pourquoi une communication importante doit être dirigée vers les hommes.

Enfin, l'intervenante met en garde quant à la question de l'inclusivité. En effet, inclusivité n'implique pas une remise en cause des rapports de pouvoir. Or, le *genderbudgeting* prétend une remise en cause de ce rapport de pouvoir.

Elle prend en exemple des toilettes en Grande-Bretagne, pour lesquelles il existe deux entrées. La première est exclusive aux hommes – avec sept toilettes – tandis que la seconde est inclusive, en ce compris pour les hommes – avec, toujours sept toilettes. Le rapport de pouvoir entre les hommes et les femmes est à distinguer de la notion d'inclusivité.

Parfois, certains points focaux genre fournissent les moyens pour travailler sur l'inclusivité tout en travaillant sur la question du rapport entre les hommes et les femmes, qui sont deux sujets bien distincts. Il

ne s'agit donc pas d'ajouter une casquette mais bien de la dédoubler.

7. Échange de vues

Mme Leila Agic (PS) rejoint en très grande partie les propos tenus par l'intervenante.

Pour en revenir à la thématique du *genderbudgeting*, elle demande à l'intervenante si Monde selon les femmes donne toujours les formations mentionnées supra. Il a été expliqué que la fonction publique fait face à un manque d'associations donnant ces formations, en particulier depuis la crise sanitaire.

Par ailleurs, comment les personnes qui suivent ces formations les appréhendent-elles ? L'intervenante a-t-elle reçu des retours des communes sur la manière dont la formation a pu faire évoluer leur fonctionnement ?

Quelles recommandations les politiques pourraient-ils remettre au Gouvernement sur la question ? Quel est le retour d'expérience de l'association ?

Mme Latifa Aït-Baala (MR) demande s'il est possible de joindre la présentation PowerPoint en annexe au rapport (annexe 3).

Elle dit avoir retenu quelques concepts très utiles pour une réflexion ultérieure à ces auditions, notamment le fait que l'inclusivité ne constitue pas nécessairement une remise en cause des rapports de pouvoir.

Le fait également que l'intervenante ait parlé de marqueurs de progrès plutôt que d'indicateurs est un élément intéressant, au même titre que la question de crise civilisationnelle qu'elle a mentionné.

Elle demande si l'association a pu sensibiliser le monde politique au fait que seulement 20 % des budgets publics sont alloués aux femmes. Si oui, quels sont les retours à ce sujet ?

Par rapport à la valorisation des métiers plus nécessaires socialement, il existe une non-prise en considération d'une série de travaux menés par la gente féminine. Ainsi, cette participation, qui n'est pas prise en considération dans le PIB, peut-elle être évaluée ? Si oui, de quelle manière ?

Quels sont, selon l'intervenante, les freins rencontrés dans l'élaboration du *genderbudgeting* ? Comment cela est-il intégré dans l'élaboration de leur présentation du budget, lors des formations ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Ces formations sont-elles avant tout menées en interne avant de les externaliser ?

Il lui revient, selon certains témoignages, que certaines parties prenantes à ces formations estiment que l'élaboration du *genderbudgeting* constitue une perte de temps et d'énergie. Comment répondre à ces réticences ?

Comment les associations sont-elles aidées dans la réalisation de leur propre *genderbudgeting* ?

Quel regard l'intervenante porte-t-elle sur le *genderbudgeting* réalisé par le Gouvernement francophone bruxellois ?

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) reconnaît que cette intervention diffère des présentations précédentes car elle intègre de nombreux éléments socio-économiques et une vision macro.

Par exemple, les échanges de vues précédents portaient majoritairement sur les dépenses. Or, la présentation de Mme Prieto a mis l'accent sur les recettes, qui constitue également une part du budget.

Par ailleurs, elle a lié les indicateurs aux recettes, notamment le PIB qui constitue un indicateur d'évaluation des politiques publiques. L'intervenante considère-t-elle que repenser l'économie au travers d'autres indicateurs permettrait de repenser les budgets ? Quels seraient ces indicateurs alternatifs ?

Pour ce qui concerne la gestion du foncier, le commissaire met en exergue la problématique de rénovation en Région bruxelloise, qui constitue une part assez importante du budget, notamment au regard de l'environnement et de l'avenir des générations futures. S'agissant d'un secteur largement détenu par les hommes, comment effectuer un rééquilibrage au regard du genre sans mettre à mal cette politique de rénovation ? Comment rencontrer cette tension ?

Enfin, pour ce qui a trait à la formation, le commissaire demande si Monde selon les femmes forme également des pouvoirs publics ou associations. L'association a-t-elle répondu à des marchés publics de pouvoirs publics ? Si non, quelles en sont les raisons ?

M. Emmanuel De Bock (DéFI) nuance les propos de l'intervenante car il est arrivé qu'elle fasse usage de raccourcis entre, d'une part, des constats et, d'autre part, une volonté de mettre des mots sur une situation. Il ne faut pas mélanger l'objectif et la conséquence.

S'agissant de *genderbudgeting*, il est essentiel que le politique s'interroge à ce sujet. Que pensent les collègues de l'intervenante au regard de l'impact réel du *genderbudgeting* sur les politiques ? Enraie-t-il les inégalités ?

Annie Cornet, directrice de l'Unité de recherche Études sur le genre et la diversité en gestion (EGID) considère le *genderbudgeting* comme rempli de bonnes intentions. Par ailleurs, le *genderbudgeting* nécessite une évaluation au préalable des bénéficiaires potentiels et de leurs besoins, avant la mise en place des politiques. Or, peu de politiques sont formulées à partir de cette statistique sexuée. Qu'en pense l'intervenante ?

Le témoignage de Mme Cornet montre toute la dimension de l'évaluation des politiques publiques et des statistiques genrées. Hélas, il n'existe que peu de statistiques genrées pour venir confondre, appuyer, confirmer ou infirmer la réussite d'un objectif.

Dès lors, est-il nécessaire de tout catégoriser et de, pour une raison statistique, mettre chaque citoyen dans une case ?

Il ajoute que Mme Katrien Van der Heyden, en charge de donner des formations en Belgique, explique qu'il n'existe pas encore de grande avancée qui soit due au *genderbudgeting* et qu'il convient de chercher des exemples de bonnes pratiques ailleurs – notamment, à Vienne. Selon elle, il reste encore une grande part de machisme au sein de certains départements.

Par ailleurs, elle indique que la résistance principale autour du *genderbudgeting* résulte dans l'ignorance puisque les citoyens ne sont ni armés, ni éduqués à prendre la place de l'autre dans le débat public pour se rendre compte de ce qu'il ressent et voir comment il participe à la société.

Certaines personnes ne se rendent pas compte que le budget privilégie les hommes, d'où l'intérêt de ces formations. Mais il ne suffit pas de changer les mentalités : les changements techniques sont également importants et ils nécessitent du temps et des ressources.

Les grands mouvements s'inquiètent du manque d'implication dans l'identification des mesures socio-économiques qui permettraient de déceler des disparités entre les hommes et les femmes, notamment en matière de dégressivité de chômage, de crédit-temps, d'allocation d'insertion, de travail à temps partiel, de pensions, etc.

Pour les associations féministes, le budget ne suffit pas et doit s'accompagner d'une politique de mixité. Le commissaire souhaite, à cet égard, manifester son espoir qu'un jour, une véritable politique de mixité soit inhérente au fonctionnement de la société afin de ne plus avoir à se poser ces questions. Elle serait permanente, immanente en soi et incluse dans un certain nombre de pratiques.

Il ignore cependant si c'est en utilisant des quotas pour déterminer les politiques que l'on parviendra à une politique de mixité ou si c'est en mettant en place une politique de mixité que la société pourra s'équilibrer et devenir égalitaire.

Mme Lidia Rodriguez Prieto (intervenante) répond que Monde selon les femmes donne toujours des formations à tous les niveaux – associatif, ministériel, communal, etc. –, mais qu'elle n'est pas contactée si elle n'est pas connue par les administrations. Ce sont donc toujours les points focaux genre qui font appel à elle.

Elle ajoute qu'au sein des ONG, le *genderbudgeting* n'est pas encore obligatoire mais qu'il pourrait le devenir pour le prochain programme sur cinq ans. Par ailleurs, Monde selon les femmes étant une petite ONG, il est assez simple pour elle de réaliser son propre *genderbudgeting*.

La raison principale qui pousse les solliciteurs à ne pas faire appel à l'association est le temps accordé à ces formations. En effet, pourquoi faire appel à une formatrice sur trois jours pour que seulement quatre personnes suivent cette formation ? Cela n'aide pas à convaincre la chaîne de décision de l'impact réel du *genderbudgeting*.

L'intervenante insiste également sur l'importance, dans le *genderbudgeting*, de considérer les éléments macro exposés supra. Il ne suffit pas de créer des catégories de code purement techniques.

Il est important de considérer la volonté et la motivation : ce n'est qu'une fois convaincu du lien entre une question spécifique et la justice sociale, la crise civilisationnelle et la construction des rapports de domination, que de véritables actions peuvent être mises en place.

En effet, la difficulté n'est pas d'indiquer un code lors de l'analyse de genre, mais bien de considérer les indicateurs de manière efficace lors de la rédaction de la note de genre.

Il importe que la moitié des services publics puisse servir à la moitié de l'humanité, à savoir les femmes, au même titre que pour les hommes. Ainsi, si une partie du budget est investie dans la rénovation d'un bâtiment – ce qui, sur le fond, bénéficiera aux hommes –, il importe de compenser ces dépenses en faveur des femmes. Il est nécessaire de considérer la rémunération d'un travail bénévole dans les secteurs féminisés, au même titre que c'est le cas dans les secteurs masculinisés.

Elle ajoute qu'il est inutile de considérer l'importance d'une société égalitaire si des moyens suf-

fisants ne sont pas mis dans des outils comme le *genderbudgeting*. Il importe de calquer les moyens sur la volonté politique.

Ainsi, comment parvenir à promouvoir les femmes au niveau vertical ? Comment reformuler les métiers pour qu'aucune différence de rémunération ne soit faite selon qu'il s'agisse de métiers typiquement féminins ou typiquement masculins – et ce, indépendamment de la nécessité de rendre les métiers mixtes.

Quant à la question des indicateurs alternatifs, à vrai dire, ils existent déjà : il suffit de privilégier ce qui permet d'améliorer la vie de tout un chacun en société. Il importe de repenser entièrement la société en diversifiant les modes de pensée. Il ne s'agit pas de proposer une solution unique mais bien d'envisager diverses possibilités.

Les solutions doivent être multiples et il importe de commencer le travail, sans attendre d'obtenir un modèle de société idéale. À l'heure actuelle, lorsqu'une prise de conscience commence à s'opérer et qu'il est envisagé d'y apporter des changements, deux choix se présentent :

- si le changement est estimé trop complexe à mettre en œuvre, il sera abandonné, ce qui constituera un marqueur de non-progrès;
- si la volonté est suffisamment forte et que l'on est prêt à y accorder le temps et les moyens nécessaires, sans se limiter aux généralités, cela pourra constituer un marqueur de progrès.

L'impact du *genderbudgeting* sur la société dépend donc, avant tout, de la volonté de celui qui le met en place.

8. Conclusion des auditions

En sa réunion du 3 mai 2023, le Comité d'avis décide de constituer un groupe de travail à l'issue des auditions, qui s'est réuni le 17 mai 2023 afin d'élaborer un avis, adressé à la commission des Affaires générales et résiduaire, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives, reprenant des recommandations à adresser au Collège de la Commission communautaire française.

9. Examen des conclusions du groupe de travail

Mme Marie Nagy (présidente) explique que l'avis élaboré par le groupe de travail a été adressé au secrétariat administratif du Comité d'avis pour qu'il y

soit opéré un remaniement d'ordre légistique. Il en est donné lecture (annexe 4).

La présidente propose d'y apporter deux corrections de fond :

- au point 3, il est proposé de supprimer la parenthèse afin de ne pas restreindre les compétences dans lesquelles s'inscrit cette recommandation;
- au point 15, il est proposé d'ajouter « et budget. brussels » à la suite de « equal.brussels », s'agissant d'un oubli lors de la rédaction de l'avis par le groupe de travail.

Le Comité d'avis marque son accord sur ces corrections de fond.

Mme Viviane Teitelbaum (MR) considère que le quatrième tiret du point 11 n'est pas suffisamment clair et propose, dès lors, de le retirer, n'apportant rien au texte en l'état.

Le Comité d'avis marque son accord sur le retrait du quatrième tiret du point 11.

10. Avis

Sur proposition de la ministre-présidente du Collège de la Commission communautaire française, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a décidé de procéder à une série d'auditions sur la thématique du « *genderbudgeting* », en date des 15 février, 15 et 22 mars 2023.

En suivi de ces auditions, il remet à la commission des Affaires générales et résiduaire, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives un avis reprenant une série de recommandations à adresser au Collège de la Commission communautaire française.

10.1. Recommandations

Le Parlement demande au Collège de la Commission communautaire française :

1. de veiller à la désignation d'un référent ou d'une référente « genre et *genderbudgeting* » par cabinet ministériel;
2. de prévoir, lors de l'examen des budgets, la présentation de l'analyse de genre dans les documents budgétaires par le ministre en charge de l'Égalité des chances, lors d'une réunion organisée à cet effet au sein de la commission ayant le Budget dans ses attributions;

3. d'internaliser les services de formation au *genderbudgeting* au sein de l'administration et de prévoir une formation transversale des fonctionnaires de la Commission communautaire française en matière de genre;
4. de renforcer les capacités des fonctionnaires de la Commission communautaire française en matière de genre;
5. de proposer des solutions pour remédier au « *turn-over* » des agents chargés du *genderbudgeting*, notamment par une meilleure prise en charge du temps consacré par le personnel spécialisé au sein de la Commission communautaire française;
6. d'évaluer l'impact du *genderbudgeting*;
7. d'inclure des clauses de genre dans les appels d'offres des marchés publics lancés par l'administration de la Commission communautaire française et d'encourager la collecte de données genrées par les entités subventionnées par la Commission communautaire française, tant du côté des bénéficiaires que du côté des équipes, pour permettre un monitoring de l'évolution des structures – par exemple, en rendant obligatoire la mention de statistiques de genre dans les rapports d'activités et en tenant compte des recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) afin de ne pas pénaliser les soumissionnaires qui font des efforts en matière de genre ou d'égalité;
8. d'établir une stratégie de communication et de sensibilisation sur l'importance du *genderbudgeting* dans l'orientation des budgets;
9. de recommander la réalisation d'une évaluation des comptes par marché public en fin de législature;
10. de réaliser, en fin d'accompagnement par l'administration ou le prestataire, une évaluation basée, notamment, sur l'expérience des participantes et participants à la formation;
11. d'établir un questionnaire, soumis aux participantes et participants afin de recueillir leur satisfaction et leur retour d'expérience par rapport à la formation, reprenant la récolte, notamment :
 - des préférences au regard du type de formations déjà testées ou envisagées et du moment le plus opportun pour les dispenser;
 - des informations sur le temps nécessaire pour la réalisation du *genderbudgeting* : évaluation du temps nécessaire pour réaliser la fiche après une première expérience, indication du temps réellement disponible pour réaliser la fiche;
 - des informations sur l'état des connaissances des correspondantes et correspondants depuis le début des formations;
12. d'analyser le manuel de *genderbudgeting* réalisé par l'administration ou le prestataire au regard de l'expérience de formation et des suggestions d'amélioration et de modifications;
13. de demander une évaluation de l'ensemble du processus de *genderbudgeting* à l'IEFH, par l'observation, l'analyse et l'évaluation du processus, afin de remettre des recommandations au regard de son expertise en *genderbudgeting*, notamment aux autres niveaux de pouvoir;
14. de s'adresser au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en demandant d'inscrire et de prévoir des formations *genderbudgeting* dans le catalogue permanent de l'École régionale d'administration publique (ERAP);
15. de travailler les synergies avec equal.brussels et budget.brussels.

10.2. Vote sur l'avis

À l'unanimité des membres présents, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes adopte l'avis tel que modifié.

En conséquence, il est adressé pour suivi à la commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives, en charge du Budget.

11. Approbation du rapport

Il est fait confiance à la présidente et aux rapporteuses pour l'élaboration du rapport.

Les Rapporteuses,

Leila AGIC
Viviane TEITELBAUM

La Présidente,

Marie NAGY

12. Annexes

Annexe 1 Présentation de Mme Valérie Vanheer

Le Genderbudgeting à la Cocof

Valérie Vanheer, Attachée principale
Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances
Rue des Palais 42, 1030 Bruxelles – www.ccf.brussels

Commission communautaire française



Plan

- Introduction
- La méthode genderbudgeting : codes utilisés
- Les outils destinés aux agent.e.s pour appliquer la méthode
- Note genre
- Analyse de genre
- Processus



Introduction

Obligations :

Le décret du 21 juin 2013 et son arrêté d'exécution du 7 juillet 2022

Définition : Action spécifique d'intégration de la dimension de genre dans le budget des politiques publiques

Objectif : Faire une photographie du budget sous l'aspect genre afin de donner des pistes d'actions pour promouvoir l'égalité de genre dans les politiques de la Cocof



La méthode Genderbudgeting

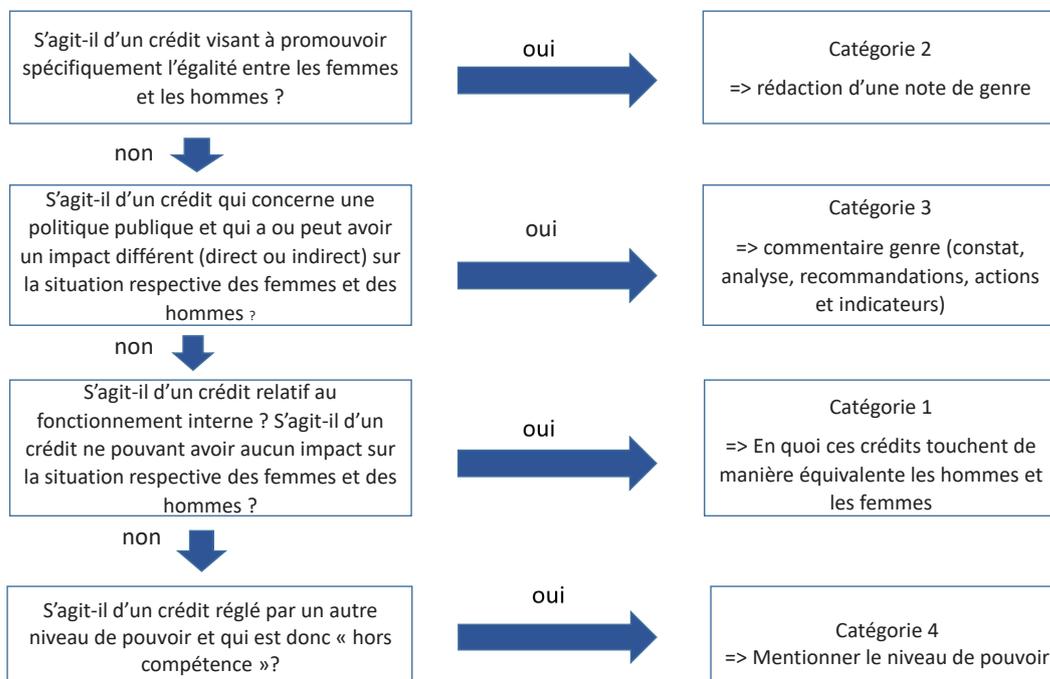
- Catégorisation des allocations de base et crédits
- Justification du classement en catégorie (1 et 3) mais détails (statistiques et objectifs) pour toutes les catégories
- Compilation de la note de Genre: identification des dépenses de catégorie 2 de l'ensemble du budget
- Analyse de genre : screening de l'égalité femmes/hommes dans les dépenses non spécifiques

4 Codes:

1. **Crédits neutres:** dépenses neutres ou dépenses qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes
2. **Crédits spécifiques genre:** dépenses attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes.
3. **Crédits à genrer ou crédits non-spécifiques genre:** dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les hommes et les femmes.
4. **Crédits hors compétence:** dépenses réglées par une convention ou accord de coopération avec une autre entité.

Copie des outils à destination des agent.e.s

CATEGORISER	JUSTIFIER	NOTE GENRE
<p>1. Neutre (pas d'impact différent sur les f et les h) Ex : matériel bureautique, réparation et entretien de bâtiments, frais de fonctionnement, intérêts de retard, investissements en infrastructures (sauf si destination pas neutre),...</p>	<p>Justification obligatoire : Quel est l'objectif du crédit ? Cela concerne-t-il le fonctionnement interne de l'administration ? En quoi ces crédits touchent de manière équivalente les hommes et les femmes ?</p>	<p>Si une partie des crédits en catégorie 1 d'une AB concerne la catégorie 2 ou 3, le mentionner dans les fiches (intitulé, montant et objectif).</p>
<p>2. Spécifique genre (favorisant l'égalité des f et des h). Ex : sport au féminin, formations en genre, formations pour les femmes non-qualifiées, livres spécifique genre, une campagne sur le cancer de la prostate, EVRAS, ligne d'écoute violences conjugales, lutte contre la violence faite aux femmes, subvention à l'IEFH, salaires des fonctionnaires actifs dans le domaine du genre ou diversité,...</p>	<p>Justification obligatoire : En quoi une action spécifique genre est-elle nécessaire ?</p>	<p>Compilation dans la note Genre</p>
<p>3. À genre (susceptibles d'avoir un impact direct ou indirect différent sur les f et les h). Ex : salaires (directs), frais de prestations (experts, intervenants), frais de publication, d'études ou de communication, manuels de formation, frais de missions à l'étranger, aides et accompagnements, outils pédagogiques, les douches dans une auberge de jeunesse, rénovation d'une crèche, une campagne informative (indirect), clubs sportifs (voir public), vêtements de travail,...</p>	<p>Analyse du contenu obligatoire : Estimer l'impact sur les femmes et les hommes 1. <u>Constat</u> : De quelles informations (données sexuées quantitatives et/ou infos qualitatives) avez-vous besoin pour pouvoir estimer l'impact de ce crédit sur les femmes et les hommes ? Est-ce que ces informations sont disponibles ? Sinon, qu'est-ce qui peut être mis en œuvre pour les produire pour le prochain exercice ? 2. <u>Analyse de genre</u> : Y-a-t-il des différences, problèmes ou spécificités rencontrés dans l'analyse de genre qui implique un impact déséquilibré sur les hommes et les femmes ? Est-ce que cela se justifie d'une manière ou autre ? Lequel allons-nous prendre en compte ? 3. <u>Recommandations</u> : Quelles sont vos recommandations pour prendre en compte ces différences choisies ? Quelles actions spécifiques ou pistes de travail pourraient être entreprises pour rectifier cette inégalité ? 4. <u>Plan d'actions</u> : quelle(s) action(s) spécifiques ou pistes de travail pourraient être entreprises pour rectifier cette inégalité ? 5. <u>Suivi et monitoring</u> : quels sont les indicateurs qualitatifs et quantitatifs ?</p>	<p>Compilation dans l'analyse de genre</p> <p>Si une partie des crédits en catégorie 3 d'une AB concerne la catégorie 2, le mentionner dans les fiches (intitulé, montant et objectif).</p>
<p>4. hors-compétence (réglé par un accord de coopération) Ex : budget réglé par une convention avec la Région Wallonne.</p>	<p>Justification obligatoire : Mentionner le niveau politique</p>	<p>Si une partie des crédits en catégorie 4 d'une AB concerne la catégorie 2, le</p>





Les pratiques

- La catégorisation se fait sur la globalité du montant de chaque fiche. Si un crédit est composé de plusieurs types de dépenses
 - -> indiquer le code qui représente la plus grande partie du crédit alloué,
 - -> mais noter dans la justification les autres codes et les types de dépenses avec lesquels ils correspondent (%)
- S'il y a dans un même crédit de catégorie 3 plusieurs dépenses de catégorie 2,
 - -> les identifier dans le commentaire afin que ces dépenses spécifiques soient également reprises dans la note de genre.



Justification de la catégorie 3 pour l'analyse de genre

Voici les questions à se poser :

- Constat : De quelles informations (données sexuées quantitatives et/ou infos qualitatives) avez-vous besoin pour pouvoir estimer l'impact de ce crédit sur les femmes et les hommes ? Est-ce que ces informations sont disponibles ? Sinon, qu'est-ce qui peut être mis en œuvre pour les produire pour le prochain exercice ?
- Analyse de genre : Y-a-t-il des différences, problèmes ou spécificités rencontrées dans l'analyse de genre qui implique un impact déséquilibré sur les hommes et les femmes ? Est-ce que cela se justifie d'une manière ou autre ? Lequel allons-nous prendre en compte ?
- Recommandations : Quelles sont vos recommandations pour prendre en compte ces différences choisies ? Quelles actions spécifiques ou pistes de travail pourraient être entreprises pour rectifier cette inégalité ?

Exemple de pratique qui illustre des codes 2 noyés dans les codes 3

AB :23.003.00.15.3300 - Programmes de médecine préventive - 921.000 euros - budget

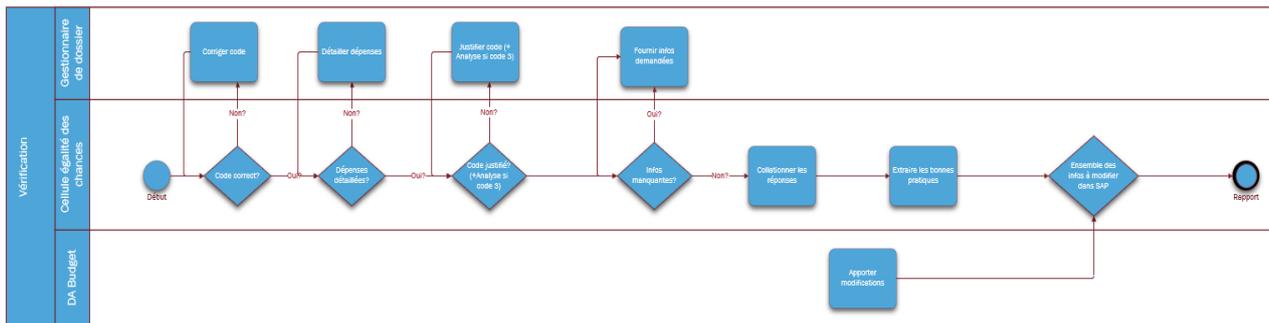
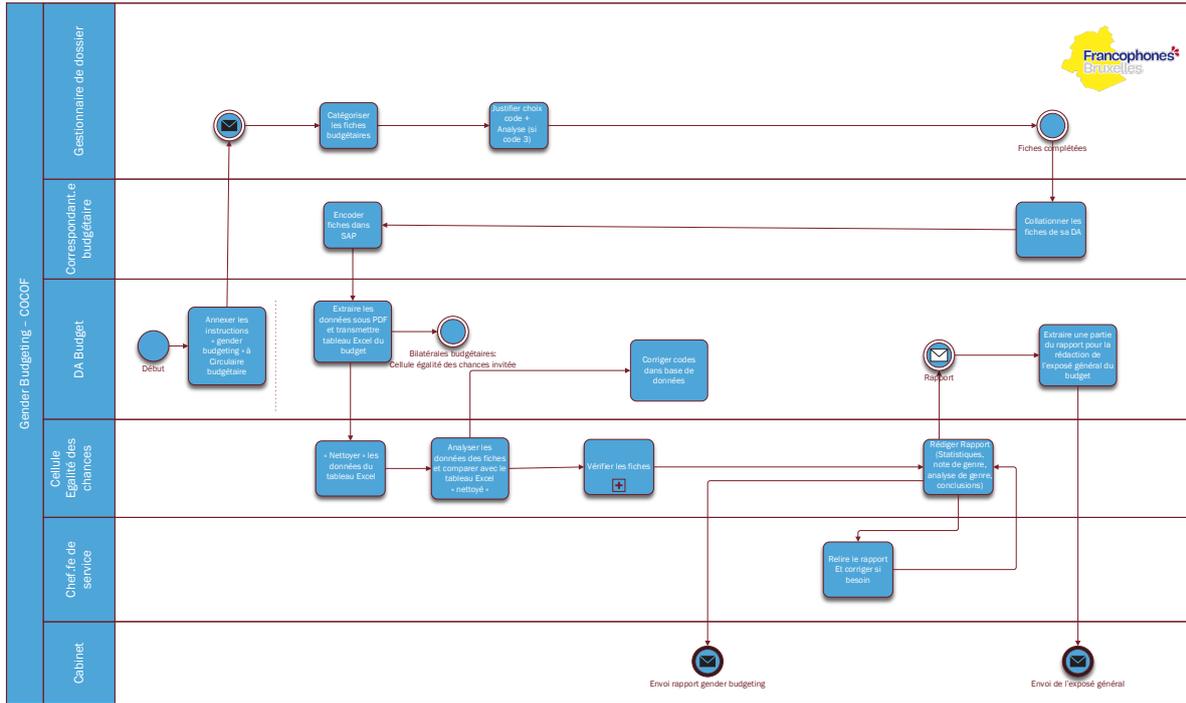
Décomposition du crédit :

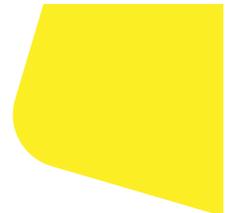
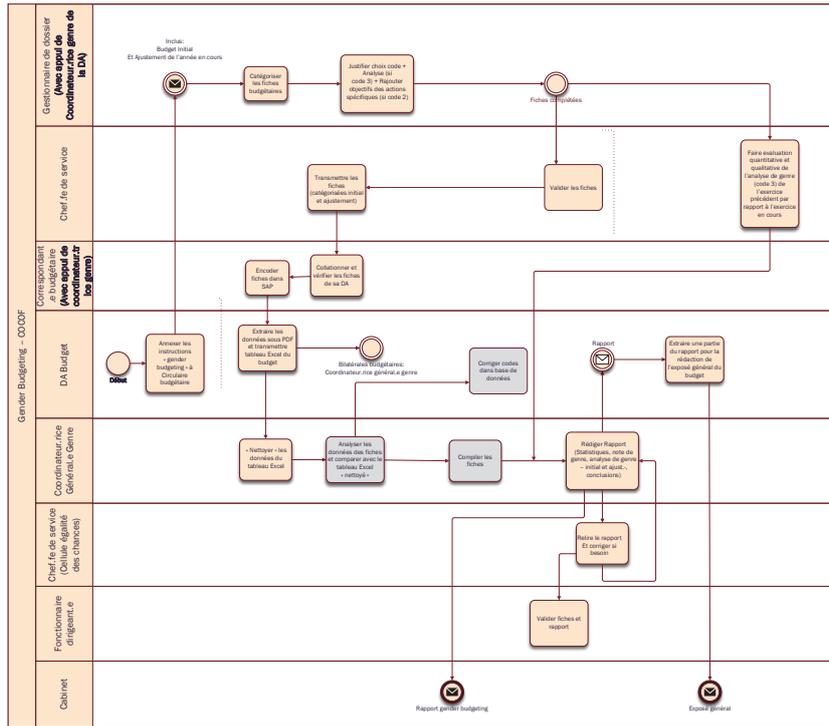
- Subvention octroyée pour le cancer du sein: 100.000 €
- Subvention octroyée pour le cancer colorectal: montant variable en fonction du taux de participation 326.000€
- Fonds des affections respiratoires (FARES asbl) 445.000€
- Dépistage col de l'utérus 50.000 €

La décomposition du crédit permet de distinguer ce qui concerne le code 2 (dépistage col de l'utérus et cancer du sein) du reste des crédits. Les programmes de dépistage du cancer de l'utérus et du cancer du sein ne visent que les femmes. Par contre, le dépistage du cancer colorectal s'adresse aux hommes comme aux femmes. Il s'agit donc d'une allocation catégorisée en code 3, même si deux dépenses sont de catégorie 2 pour un total de 150.000 euros.

Les schémas d'intégration du genderbudgeting à l'administration

- Le premier schéma illustre le processus GB utilisé depuis 2014. Auparavant cet exercice était effectué via un marché public.
- Le second schéma illustre, au moment de la vérification des fiches par la cellule, les nombreux « aller-retour » de demandes de compléments d'informations entre la cellule égalité et les gestionnaires de dossiers.
- Le troisième schéma illustre le processus qui sera utilisé dès que les nouveaux coordinateur.rice.s genre seront nommé.e.s (arrêté d'exécution du 7 juillet 2022)
 - du changement !!
 - des coordinateur.rice.s genre au sein de chaque DA qui feront travail d'appui des gestionnaires de dossiers et de la coordinatrice genre (pour rappel, les coordinateur.rices seront formées en genre)
 - GB sur le budget de l'initial de l'année suivante et sur l'ajustement de l'année en cours
 - Evaluation qualitative et quantitative des chefs de service sur l'ajustement
 - Bruxelles Formation fera également son GB





Merci pour votre attention

Valérie Vanheer, Attachée principale
 Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances
 Rue des Palais 42, 1030 Bruxelles – www.ccf.brussels



Commission communautaire française



Annexe 2
Présentation de Mme Vanessa D'Hooghe

LE GENDER BUDGETING EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Parlement francophone bruxellois - Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

15 mars 2023

www.equal.brussels

www.servicepublic.brussels • www.overheidsdienst.brussels

1

Pourquoi le gender budgeting?

- Origine : Conférence mondiale sur les femmes de Pékin en 1995 - traité d'Amsterdam
- Ce que c'est : déclinaison budgétaire de l'approche intégrée de l'égalité de genre (gender mainstreaming)
- Objectif : intégrer l'analyse genrée des politiques publiques, sous l'angle du budget, de manière transversale et préventive pour que les dépenses publiques, et les résultats qui en découlent, ne créent pas d'inégalités de genre et/ou ne renforcent des inégalités existantes + intègrent les besoins et expériences spécifiques des hommes et des femmes, dans leur diversité.

Outil d'égalité + outil de démocratie, de transparence et d'amélioration qualitative continue des politiques publiques

Cadre légal en Région de Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

§1^{er} Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

(...)

§2 Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par mission dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3 Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

Méthode

Phase 1

Catégorisation

Catégorie 1 : crédits neutres
Catégorie 2 : crédits spécifiques à l'égalité
Catégorie 3 : crédits genrables

Phase 2

Analyse de genre

Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives
Étape 2 : analyse de genre
Étape 3 : recommandations
Étape 4 : plan d'action
Étape 5 : suivi et monitoring
Étape 6 : évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'exercice précédent.

Le résultat de l'exercice est **intégré à l'exercice budgétaire** sous la forme d'une **note genre** qui comprend notamment :

- L'énumération des allocations de base classées en catégorie 2 – crédits spécifiques à l'égalité.
- Une compilation des analyses de genre.

Rôles des différentes parties

Qui est concerné :

Administration et OIP

Qui fait quoi :

- Chaque ministre et secrétaire d'Etat est responsable pour ses compétences
- Catégorisation et analyse réalisée par les correspondant.es genre et budgétaires au sein de chaque administration ou OIP (établissement d'un réseau au sein des administrations)
- Coordination par equal.brussels et Bruxelles Finances et budget
- Soutien et accompagnement par equal.brussels

Accompagnement

- Par un.e prestataire externe, coordonné par equal.brussels
- Forme :
 - Introduction au genre et au gender budgeting (principes de base de la catégorisation et de l'analyse de genre)
 - Workshops participatifs consacrés à la réalisation de l'analyse de genre, thématiques par compétences régionales.
et/ou coaching individuel à la demande (par prestataire et equal.brussels)
 - Manuel en support



Ligne du temps



Implémentation et résultats actuels

- Implémenté à partir de 2017 – par projets pilotes au sein des administrations
- en 2018 dans les institutions publiques régionales.
- Application généralisée en 2019

Résultats :

- une catégorisation presque entièrement complétée sauf pour les nouvelles AB ou AB modifiées.
- d'un faible nombre d'analyse à une amélioration quantitative et qualitative constante
 - 2019 (note genre 2020) : 37 AB analysées
 - 2020 (note genre 2021): 9 AB analysées
 - 2021 (note genre 2022) : 155 AB analysées
 - 2022 (note genre 2023): 156 AB analysées



Sélection totale	16.012.469.000,00 €
Nombre d'AB	3514
Total non catégorisé	3.844.474.000,00 €
Nombre d'AB non catégorisées	594
Total catégorie 1 (neutre)	5.736.219.000,00 €
Total catégorie 2 (égalité)	48.994.000,00 €
Total catégorie 3 (genrable)	6.338.524.000,00 €
Total de la catégorie analysée 3	2.200.916.000,00 €
Nombre d'AB analysés	215
% analysé catégorie 3	34,72%

Analyse *gender budgeting*, sur la base des crédits de liquidation 2022 (analyses de la note de genre 2023 non incluses)



Pistes de développement pour l'avenir

- Monitoring et affinage de la catégorisation à améliorer constamment
- Formation continue : faire grandir l'expertise face au turn over + intégrer la formation GB au sein d'un programme de formation soutenant le mainstreaming de l'égalité des chances
- Créer un cercle vertueux entre gender budgeting et gendermainstreaming (plan d'action genre) : sortir de l'aspect bureaucratique et faire vivre les analyses.
- Adopter une approche intersectionnelle afin d'envisager hommes et femmes dans leur diversité et d'aller vers toujours plus d'inclusivité des politiques publiques



Annexe 3
Présentation de Mme Lidia Rodriguez Prieto

www.mondefemmes.org



Le Monde selon les femmes

ONG féministe qui œuvre depuis 1994 pour un monde où les relations sont construites sur l'égalité, la diversité et la solidarité.



FORFOR 2023 |
Formation pour les fo...

LIRE PLUS



Gender coaching et
intervention (1)

LIRE PLUS



Analyse du
comportement politique

LIRE PLUS



EVRA féministe

LIRE PLUS

POUR UN MONDE OÙ LES RELATIONS SONT CONSTRUITES SUR
L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET LA SOLIDARITÉ



LA BUDGETISATION SENSIBLE au GENRE

Lidia Rodriguez Prieto

Le Monde selon les femmes

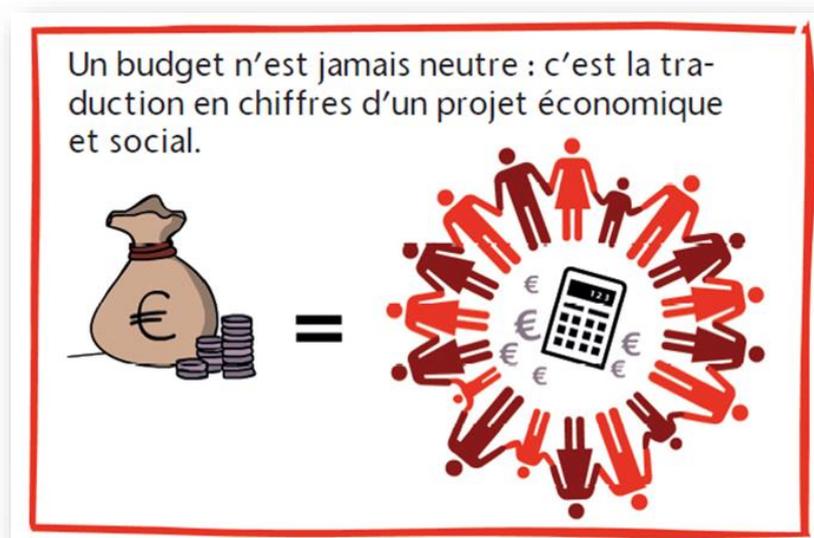
Mars 2023

L'approche genre un outil

- Politique – justice sociale
- Analytique – visibilise les inégalités F/H
- Méthodologique – efficacité, redevabilité, transparence, participation **LA BSG**

Qui a l'objectif une **société plus égalitaire et juste**

Et de lutter contre **l'asymétrie et l'hierarchie** construite socialement dans les rapports entre les femmes et les hommes



LA BSG EST UN OUTIL TRÈS PUISSANT ET UN GRAND CHANTIER :

S'intéresse à la question des ressources accordées à la mise en œuvre **des priorités** qu'on se donne.

visibilise s'il y a **décalage ou dissonance** entre le discours et les moyens

Implique l'incorporation des **notes genre et des indicateurs**, directement liés aux moyens mis en œuvre

LA BSG IMPLIQUE ET APPORTE :

EFFICACITÉ

TRANSPARENCE

JUSTICE

REDEVABILITÉ

PARTICIPATION

EFFICACITÉ



RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES

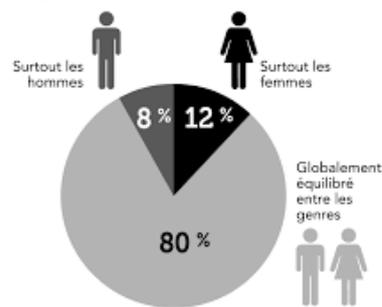


ET DANS NOTRE SOCIÉTÉ INÉGALE LES BESOINS PRATIQUES DIFFÈRENT

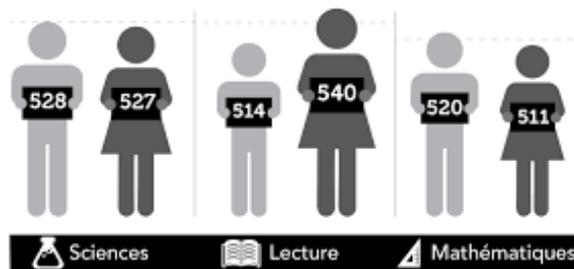
TRANSPARENCE

Lisibilité, désagrégation

[Your Name(s)]'s Household Budget Executive Summary			
Basics	Income and Spending	All Earning Categories	All Expense Categories
<ul style="list-style-type: none"> Salary Dept: 12,500.00 Personal Monthly Net Income: 14,100.00 Employer Monthly Net Income: 15,700.00 Spending Dept: 13,100.00 Monthly Net Income: 12,100.00 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Earnings Net Income: 14,100.00 Employer Monthly Net Income: 15,700.00 Personal Monthly Expense: 13,100.00 Employer Monthly Expense: 12,100.00 Change: 1,000.00 	<ul style="list-style-type: none"> Salaries: 12,500.00 Job work 1: 1,000.00 Job work 2: 600.00 Bank Income: 500.00 Change: 1,000.00 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Monthly Net Income: 14,100.00 Personal Monthly Expense: 13,100.00 Personal Monthly Net Income: 1,000.00 Personal Monthly Expense: 12,100.00 Personal Monthly Net Income: 1,000.00



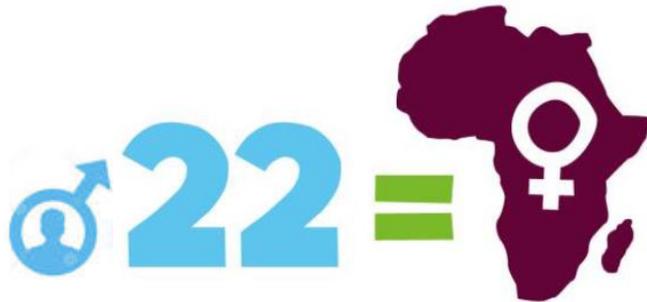
14,000.00	15,300.00	16,600.00	17,900.00	19,200.00	20,500.00
15,000.00	16,300.00	17,600.00	18,900.00	20,200.00	21,500.00
16,000.00	17,300.00	18,600.00	19,900.00	21,200.00	22,500.00
17,000.00	18,300.00	19,600.00	20,900.00	22,200.00	23,500.00
18,000.00	19,300.00	20,600.00	21,900.00	23,200.00	24,500.00
19,000.00	20,300.00	21,600.00	22,900.00	24,200.00	25,500.00
20,000.00	21,300.00	22,600.00	23,900.00	25,200.00	26,500.00
21,000.00	22,300.00	23,600.00	24,900.00	26,200.00	27,500.00
22,000.00	23,300.00	24,600.00	25,900.00	27,200.00	28,500.00
23,000.00	24,300.00	25,600.00	26,900.00	28,200.00	29,500.00
24,000.00	25,300.00	26,600.00	27,900.00	29,200.00	30,500.00
25,000.00	26,300.00	27,600.00	28,900.00	30,200.00	31,500.00
26,000.00	27,300.00	28,600.00	29,900.00	31,200.00	32,500.00
27,000.00	28,300.00	29,600.00	30,900.00	32,200.00	33,500.00
28,000.00	29,300.00	30,600.00	31,900.00	33,200.00	34,500.00
29,000.00	30,300.00	31,600.00	32,900.00	34,200.00	35,500.00
30,000.00	31,300.00	32,600.00	33,900.00	35,200.00	36,500.00
31,000.00	32,300.00	33,600.00	34,900.00	36,200.00	37,500.00
32,000.00	33,300.00	34,600.00	35,900.00	37,200.00	38,500.00
33,000.00	34,300.00	35,600.00	36,900.00	38,200.00	39,500.00
34,000.00	35,300.00	36,600.00	37,900.00	39,200.00	40,500.00
35,000.00	36,300.00	37,600.00	38,900.00	40,200.00	41,500.00
36,000.00	37,300.00	38,600.00	39,900.00	41,200.00	42,500.00
37,000.00	38,300.00	39,600.00	40,900.00	42,200.00	43,500.00
38,000.00	39,300.00	40,600.00	41,900.00	43,200.00	44,500.00
39,000.00	40,300.00	41,600.00	42,900.00	44,200.00	45,500.00
40,000.00	41,300.00	42,600.00	43,900.00	45,200.00	46,500.00
41,000.00	42,300.00	43,600.00	44,900.00	46,200.00	47,500.00
42,000.00	43,300.00	44,600.00	45,900.00	47,200.00	48,500.00
43,000.00	44,300.00	45,600.00	46,900.00	48,200.00	49,500.00
44,000.00	45,300.00	46,600.00	47,900.00	49,200.00	50,500.00
45,000.00	46,300.00	47,600.00	48,900.00	50,200.00	51,500.00
46,000.00	47,300.00	48,600.00	49,900.00	51,200.00	52,500.00
47,000.00	48,300.00	49,600.00	50,900.00	52,200.00	53,500.00
48,000.00	49,300.00	50,600.00	51,900.00	53,200.00	54,500.00
49,000.00	50,300.00	51,600.00	52,900.00	54,200.00	55,500.00
50,000.00	51,300.00	52,600.00	53,900.00	55,200.00	56,500.00
51,000.00	52,300.00	53,600.00	54,900.00	56,200.00	57,500.00
52,000.00	53,300.00	54,600.00	55,900.00	57,200.00	58,500.00
53,000.00	54,300.00	55,600.00	56,900.00	58,200.00	59,500.00
54,000.00	55,300.00	56,600.00	57,900.00	59,200.00	60,500.00
55,000.00	56,300.00	57,600.00	58,900.00	60,200.00	61,500.00
56,000.00	57,300.00	58,600.00	59,900.00	61,200.00	62,500.00
57,000.00	58,300.00	59,600.00	60,900.00	62,200.00	63,500.00
58,000.00	59,300.00	60,600.00	61,900.00	63,200.00	64,500.00
59,000.00	60,300.00	61,600.00	62,900.00	64,200.00	65,500.00
60,000.00	61,300.00	62,600.00	63,900.00	65,200.00	66,500.00
61,000.00	62,300.00	63,600.00	64,900.00	66,200.00	67,500.00
62,000.00	63,300.00	64,600.00	65,900.00	67,200.00	68,500.00
63,000.00	64,300.00	65,600.00	66,900.00	68,200.00	69,500.00
64,000.00	65,300.00	66,600.00	67,900.00	69,200.00	70,500.00
65,000.00	66,300.00	67,600.00	68,900.00	70,200.00	71,500.00



--- Moyenne des résultats

CHIFFRES :

La richesse combinée des 22 hommes les plus fortunés au monde est supérieure à celle de l'ensemble de la population féminine d'Afrique.



Communication, Un OUTIL de MOBILISATION citoyenne

La Commission européenne a approuvé vendredi l'aide apportée par le gouvernement belge à **Brussels Airlines**. La compagnie aérienne recevra un prêt de 287 millions d'euros et une injection de capital de 3 millions d'euros pour affronter la crise du coronavirus. 21 ago. 2020



www.lesoir.be > article > leurope-donne-son-feu-vert-pou...



JUSTICE

EN BELGIQUE:

écart entre les sexes

LES 10 % de revenus les plus FAIBLES



Les 10 % de revenus les plus ELEVES

Pauvreté



les hommes sont sous-représentés dans les situation de pauvreté et ils sont surreprésentés dans les échelons supérieurs de la distribution des revenus et des richesses

L'intégrité physique des femmes mérité un même traitement

LE TERRORISME EN FRANCE



1059 BLESÉES

BUDGET:
27 €/habitant



281 MORTS

La VIOLENCE conjugale en FRANCE



+1100000 BLESÉES

BUDGET:
0,03 €/habitant



2160 MORTES

POUR LA Belgique:

45 000 dossiers aux parquets par ans

~ 450 victimes en 10 ans

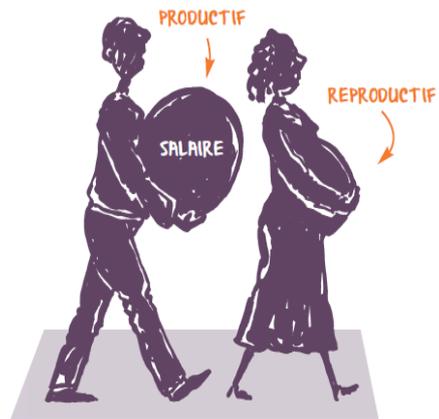
+ de 2600 viols par année



En 10 ans

REDEVABILITE

LA POLITIQUE FORMELLE CONSISTE À GÉRER UN BUDGET SELON CERTAINES RÈGLES ET IDÉES ET LES FEMMES, EN TANT QUE CITOYENNES, S'ATTENDENT À LA CORRECTION D'UN SYSTÈME SÉCULAIRE D'ABUS DONT ELLES SOUFFRENT ENCORE



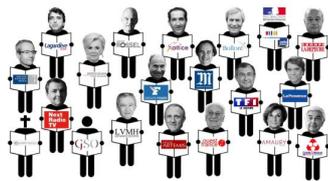
Et de la prise en compte de ses contributions à la société

LA BSG FAVORISE DES PRISES DE DÉCISIONS PLUS JUSTES



PARTICIPATION

LES ESPACES DE POUVOIRS



01	Apple	02	Amazon	03	Microsoft	04	Google	05	SAMSUNG
06	IBM	07	Facebook	08	Twitter	09	LinkedIn	10	Slack
11	Zoom	12	Zoom	13	Zoom	14	Zoom	15	Zoom
16	Zoom	17	Zoom	18	Zoom	19	Zoom	20	Zoom
21	Zoom	22	Zoom	23	Zoom	24	Zoom	25	Zoom



ATTENTION À LA FAUSSE PARTICIPATION OU A LA MANIPULATION OU LA PROPAGANDE AGENTIVITE, EMPOWERMENT ET CORRESPONSABILITE



L'accès à l'ensemble des informations



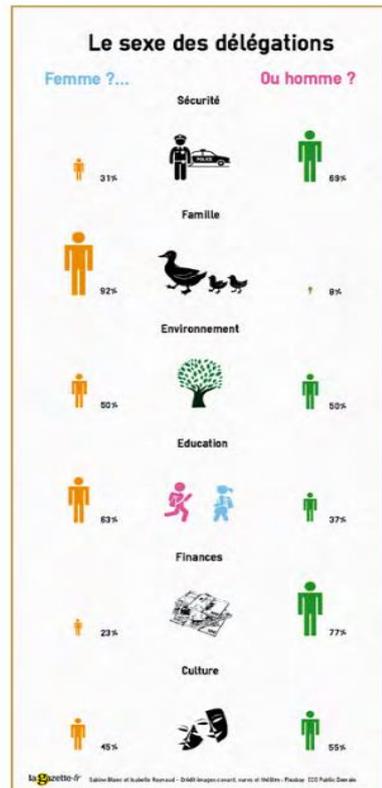
Le temps de s'approprier les informations et d'en débattre



La participation et la liberté de parole



Les entretiens par groupes spécifiques

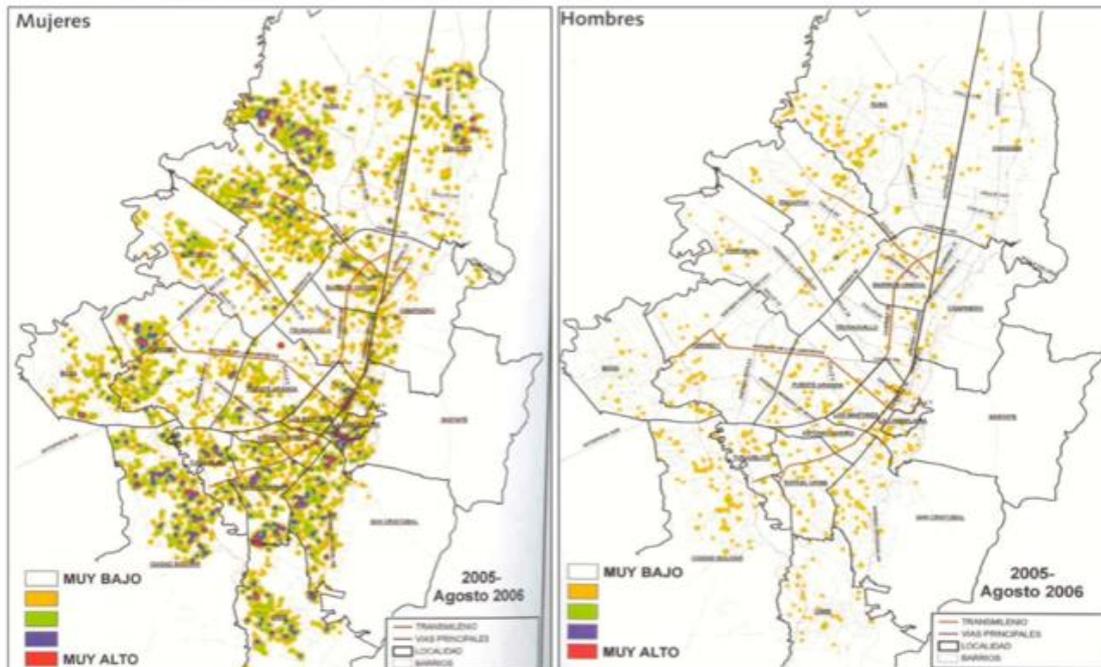


Plus il y a de l'asymétrie et de l'hierarchie plus il y aura des différences dans la forme de voir le Monde



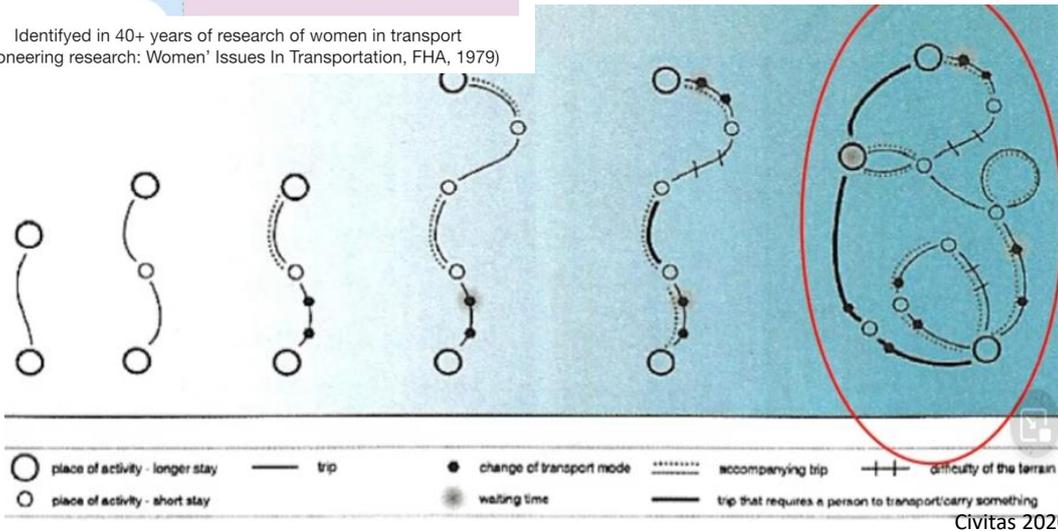
Exercice groupal pour la reconstruction d'un village au PAKISTAN suite aux inondations:

The tools: violence in cities





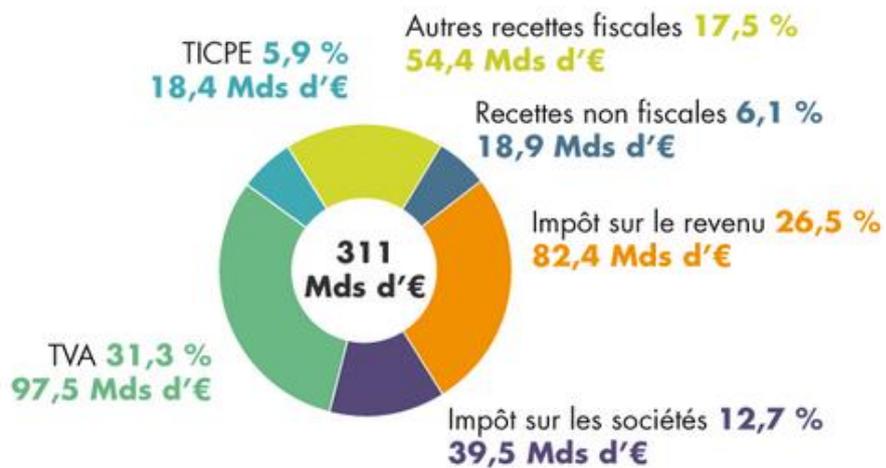
Identified in 40+ years of research of women in transport
(pioneering research: Women' Issues In Transportation, FHA, 1979)



Civitas 2020

LES RECETTES

RÉPARTITION DES RECETTES NETTES DE L'ÉTAT EN 2022



Source : lafinancepourtous.com d'après la Loi de Finances 2022



IMPOTS SUR LE REVENU la TVA

EQUITÉ HORIZONTALE

- 10 000 € SALAIRE
- 10 000 € VENTE D' ACTIONS EN BOURSE
- 10 000 € LOCATION BIENS

EQUITÉ VERTICAL

- 50 000 € (0,004%)
- 5 000 € (0,5 %)

BIAIS EXPLICITES OU IMPLICITES
AVANTAGES
ENFANTS À CHARGE

IMPOSITION GLOBALE DES CONJOINTS



À mesure que **les mécanismes visant à taxer les riches sont supprimés** au profit d'instruments fiscaux à large assise tels que la TVA, **les femmes sont les plus exposées**

Régulation des prix

DES ÉTIQUETTES ROSES SOUVENT PLUS CHÈRES

Exemple de différences de prix entre HOMMES et FEMMES

- Déodorant antitranspirant, antitraçes blanches: 4,11 € (homme) vs 4,15 € (femme)
- Rasoirs jetables (2 lames, bande lubrifiante à l'aloe vera): 1,72 € (lot de 10 rasoirs homme) vs 1,80 € (lot de 10 rasoirs femme)
- 2 brosses à dents ergonomiques: 5,78 € (homme) vs 5,94 € (femme)
- Sac à dos ultra léger 10 litres: 49,95 € (homme) vs 55 € (femme)
- Coiffeur (Shampooing et coupe): 24 € (homme) vs 38 € (femme)
- Retouche (Modifier la longueur d'une veste): 17 € (homme) vs 20 € (femme)



IMPOTS SUR LES SOCIETES, LE PATRIMOINE

Est-ce que certaines contributions ou taxations sont discriminantes pour un sexe?

Les avantages et exonérations fiscales a qui bénéficient?



L'imposition du capital en Belgique, presque un paradis fiscal...

LE TIPP TAXE AU CARBURANT

Les automobilistes paient des taxes sur les carburants.
Les trains paient des taxes sur l'électricité.

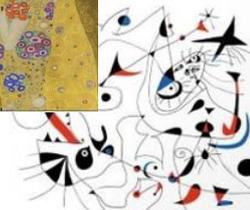
POUR LES AVIONS, Pas de taxe sur le kérosène ni de TVA sur les billets internationaux ! **C'est pourtant le transport aérien qui pollue le plus (40 fois plus que le TGV).**



Cette particularité remonte à l'immédiat après-guerre quand les États-Unis ont voulu donner de l'activité à leurs usines d'avions militaires en favorisant l'aviation civile et les liaisons internationales.

EMPOWERMENT en lien avec NEGOCIATIONS

META: Asymétrie et hiérarchie FEMININ et MASCULIN

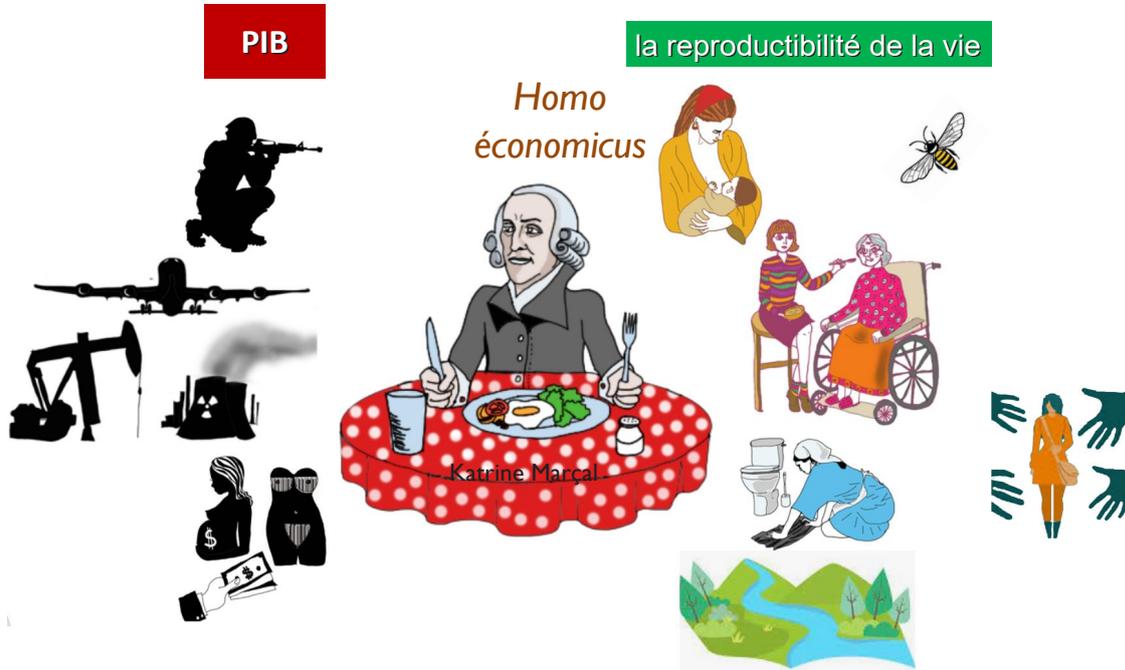


Les productions les plus nécessaires socialement et de moindre impact environnemental = LES MOINS VALORISÉES

Les productions avec le plus d'impact environnemental et social = LES PLUS VALORISÉES



Les richesses d'une nation



une CRISE civilisationnelle



Le modèle actuel est obscène, inefficace et opaque

Un faible impôt sur la fortune des plus riches pourrait rassembler

20 milliards d'euros



c'est **60 %** des dépenses de soins

de santé, c'est **65 %** du budget de l'enseignement, c'est plus de personnel pour les crèches ou les soins de santé, de meilleures formations et des revalorisations de salaires.

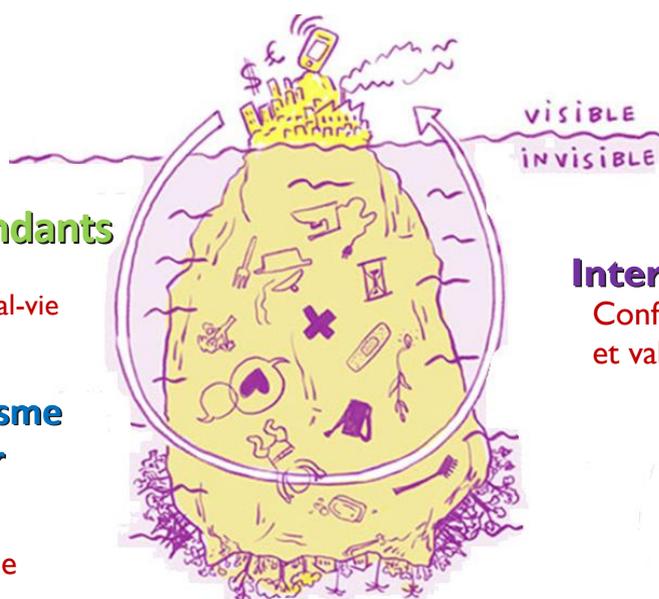
LA PARTIE INVISIBLE DE L'ECONOMIE

Ecodépendants

Conflit capital-vie

Extractivisme Prédateur

Conflit géopolitique



Interdépendants

Conflit Temps et valeurs

DU LOCAL A L'INTERNATIONAL



Perte de SA et masculinisation de territoires un coût énorme pour les femmes –l’extractivisme sur les territoire et sur les corps des femmes

LA BSG II ne s’agit pas d’une part égal du gâteau



LA FISCALITÉ AU SERVICE DE:



« UNE VIE QUI MÉRITE LA GAITÉ D'ÊTRE VÉCU DANS UN MONDE EN VIE POUR TOUTES ET TOUS »

SORTIR DE LA CULTURE DE L'APPROPRIATION

LES DÉPENSES

Le budget de l'État en 2017

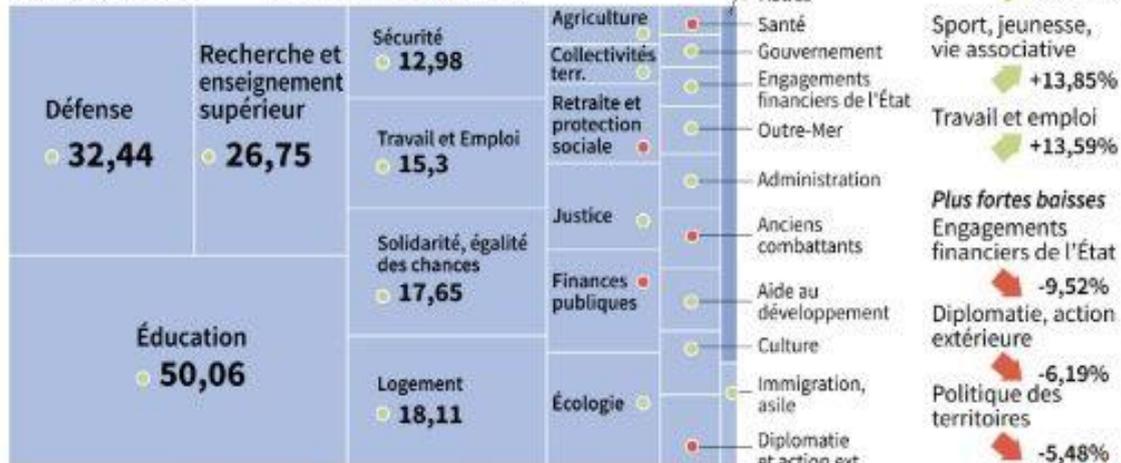
Répartition des crédits de paiement des 31 missions du budget général*

en milliards d'euros

Par rapport à 2016

● en hausse

● en baisse



Plus fortes hausses

Administration

+14,85%

Sport, jeunesse, vie associative

+13,85%

Travail et emploi

+13,59%

Plus fortes baisses

Engagements financiers de l'État

-9,52%

Diplomatie, action extérieure

-6,19%

Politique des territoires

-5,48%

Source : gouvernement

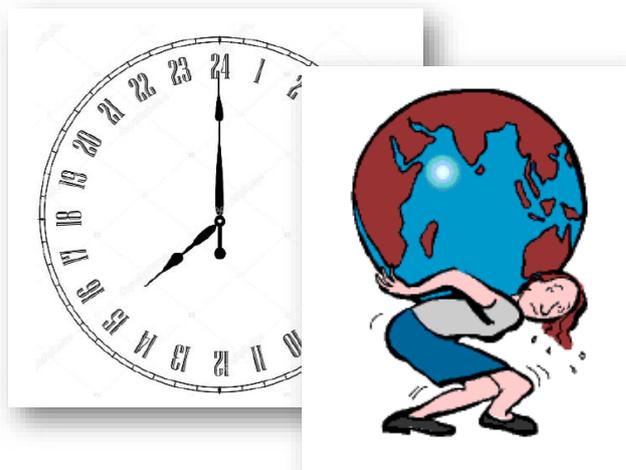
*contribution directe au CAS Pension, charge de la dette et dotation au MES non inclus

© AFP

L'IMPACT DES COUPES BUDGÉTAIRES?

PAR EX.: SI ON RETOURNE AVANT À LA MAISON SUITE A UNE HOSPITALISATION? SI CONFINEMENT?

QUELS SONT LES COÛTS INVISIBLES DES TOUT RESTRUCTURATION SOCIALE?



UNE AUGMENTATION EN RECHERCHE EN ÉNERGIES RENOUVELABLES,
UNE HAUSSE DU PÉTROLE

Le budget temps

DU MACRO AU MICRO L'ANALYSE GENRE DANS LES DÉPENSES

FRAIS D'ÉQUIPEMENT

A qui on achète
A qui
l'équipement va
servir
Qui auras accès
Quel usage
Qui contrôle,
décide ?

**LES CLAUSES
SOCIALE DANS LES
MARCHÉS PUBLICS**

FRAIS DE PERSONNEL

Barèmes
Salaires
Indemnités
Primes divers
(pénibilité,
extraordinaires ou
occasionnels)
Formations
Organigrammes et
promotions Temps
partiels ?

FRAIS DE FONCTIONNEMENT SERVICES

Qui réalise ces
services
A qui bénéficie ces
services
Qui auras accès
Quel usage
Qui contrôle, décide
?

Ecarts dans le salaires de la fonction publique

Deux effets qui peuvent se combiner:

ASYMETRIE (ségrégation horizontale)

Les Traitements genrés des carrières et des rémunérations. «la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» dans la fonction publique ».



HIERARCHIE (ségrégation verticale)

La position dans les organigrammes (le plafond de verre)

TEMPS PARTIEL SUBI, FLEXIBILITÉ, PRÉCARITÉ, INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE

ÉTUDE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

30 % des femmes faute d'avoir trouvé un temps plein.

Parmi les 70 % restantes:

33 % pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille,

16 % pour faire les travaux domestiques et

5,7 % pour des raisons de santé ou autres .

Absence d'autres solutions, places d'accueil... ou les coûts élevée de résidences et surtout à cause de **l'inégal partage des tâches domestiques.**

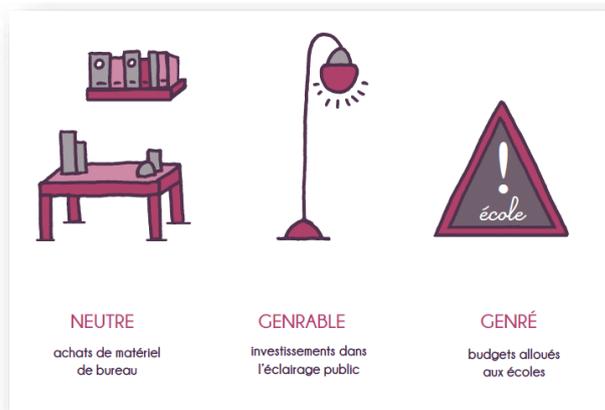


LES ETAPES DU LA BSG

1. CONSCIENCE DES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2. REFLEXION DES CONDITIONS ET DES IMPACTS
3. CATEGORISATION (1,2,3)
4. NOTES GENRE: OBJECTIFS, RESULTATS, COMENTAIRES, REFLEXIONS
5. INDICATEURS
6. MISE EN ŒUVRE DES MESURES
7. EVALUATION
8. MODIFICATION



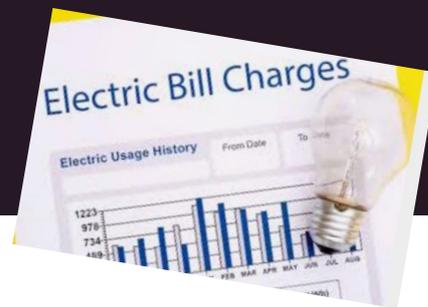
CATEGORIES



Intitulé	libellée	montant	CATEGORIE

BSG: NEUTRE G1 (0)

on pense sans effet, où difficile de trouver les informations



BSG: genrés G2 (+)

lignes spécifiques, qui répondent aux besoins spécifiques et aux intérêts stratégiques visant à réaliser l'égalité

BSG: genreables

G3 (1)

lignes qui ont un impact important et pourrions être des leviers de changement

NOTES GENRE: OBJECTIFS, RESULTATS, COMMENTAIRES, REFLEXIONS

GAR – GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

Intitulé	libellée	montant	CATEGORIE	NOTES GENRE



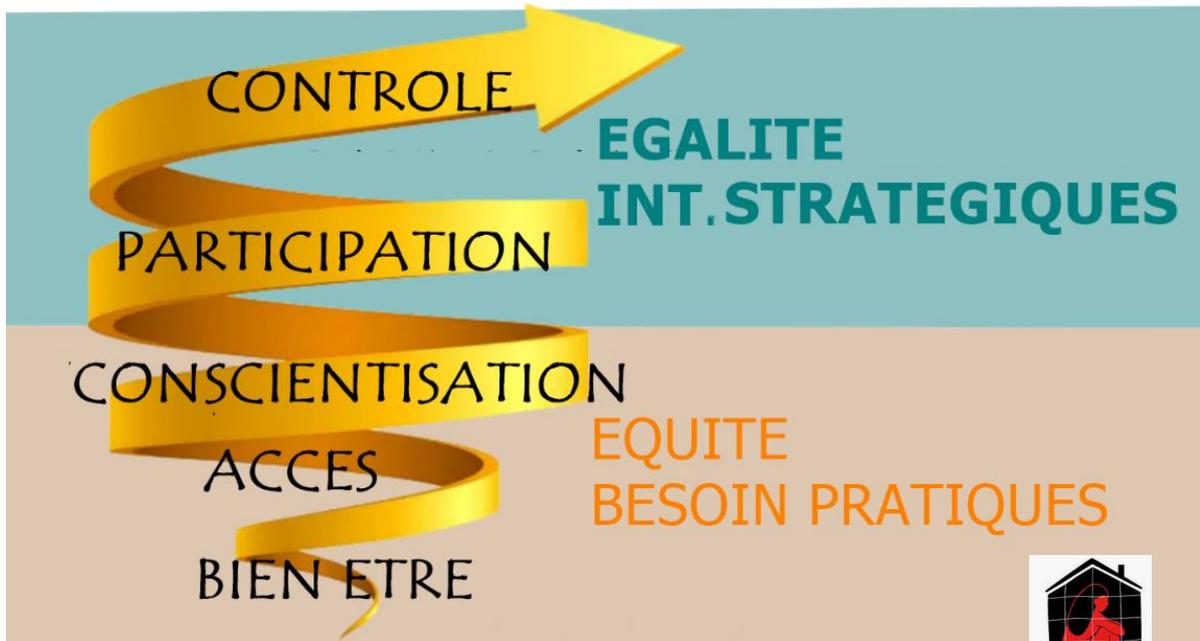
Toutes les lignes

Les prioritaires

En fonction des résultats

Intitulé	libellée	montant	CATEGORIE	NOTES GENRE	INDICATEURS / MARQ. PROGRESS

CADRE de Sarah Longwe



CONSTRUCTION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

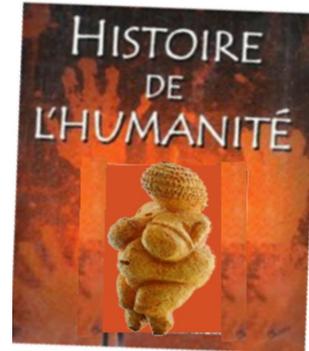


Les GÉNIES : les figures clés de notre généalogie qui guident nos connaissances, définissent l'idéal, le talent admiré et primé.

Les SAGES : qui sont reconnus et protégés. Ils désigneront ce qui est savoir et talent et ce qui sera transmissible.

Les ÉRUDITS : à qui on permet la publication et la diffusion de leurs savoirs et de leurs connaissances.

Les COMPÉTENTS : à qui on donne accès à la connaissance reconnue, aux études, à la sagesse.



SORTIR DE L'épique de la chasse, la guerre, la conquête
A l'origine de toutes les avancées de l'humanité



Seules **20%** d'artistes femmes sont soutenues par les fonds publics, pour 80% d'hommes.

SOURCE : Contemporaines.fr

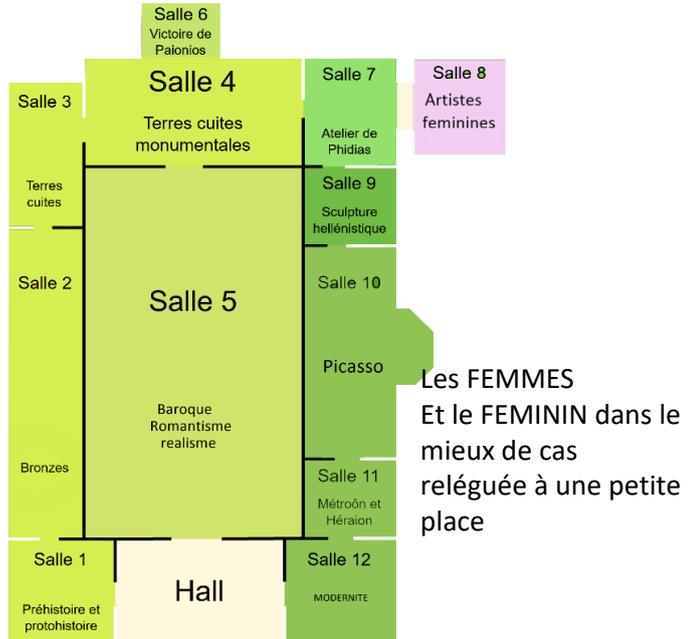


SORTIES	LECTURE	AUDIVOSUEL	PRATIQUE AMATEUR
Musées, lieux d'exposition et de présentation d'objets scientifiques.	Supports écrits (livres, magazines, textes en ligne...)	Contenu vidéo ou audio en ligne, émissions télévisées ou radiophoniques...	Activités scientifiques en amateur (clubs, associations) ou pratique ludique (jeux et jouets au contenu scientifique).

LE MUSEE DU MONDE



PLAN MUSEE: La salle à part



ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES

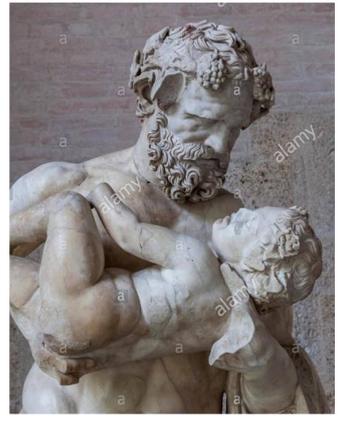
Romancière, philosophe et féministe belge. A créé en 1973 la première revue féministe de langue française : *Les Cahiers du Griff*.

AVENUE FRANÇOISE COLLIN
philosophe féministe
1928-2012

RUE GABRIELLE PETIT
Infirmière
1893-1916

Infirmière et espionne dans les services secret belge durant la première guerre mondiale. Arrêtée, elle sera fusillée en 1916.





Déconstruire
la **violence**
symbolique
offrir un
nouveau
imaginaire

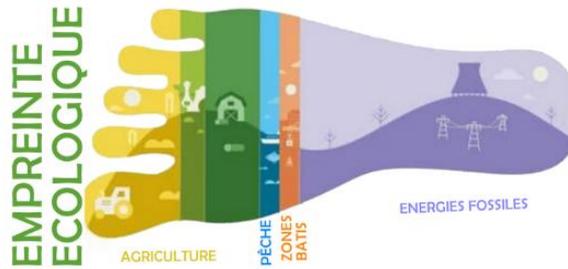


Déconstruire les essentialismes et
visibiliser la diversité.



ENCASTRER le travail PRODUCTIF dans le REPRODUCTIF

Evaluer le temps, l'énergie, la force, les affects nécessaires pour maintenir la vie.



Ignorer ce travail dans la sphère publique génère des conflits

OBJECTIF LA VIE / OBJECTIF LE PROFIT



PROJETS SPÉCIFIQUES POUR AUGMENTER L'AUTONOMIE DES HOMMES



CO-RESPONSABILITÉ:
DANS LES RÔLE REPRODUCTIF ...



La division sexuelle du travail



La répartition des tâches ménagères reste souvent peu équitable. - D.R.

Même en régression

Selon l'INS les femmes belges à ETP font plus d'heures des tâches ménagères (20h) que les hommes sans emploi (16h)



Les Soins



15-MINUTE CITY > THE CARING CITY



Après des décennies d'industrialisation, nos villes, sont des lieux tournés **vers la productivité** (distribution des marchandises, publicité, se rendre au travail en voiture...).

SORTIR de l'**hostilité aux activités reproductives**



des toilettes publiques, boire de l'eau sans payer, respirer un air non pollué, s'amuser sans consommer ou marcher sans se mouiller...



En cas de fermeture des cafés et des restaurants pour raison de Covid, trouver une toilette accessible aux PMR devient un vrai casse-tête lorsque l'on circule en ville.



Architecture

Participation urbanistique avec les lunettes genre ou la perspective féministe



- Augmenter et égaliser la taille des chambres
- Des cuisines plus grands avec des espaces de rangement
- Les zones éclairées al nuit côté rue



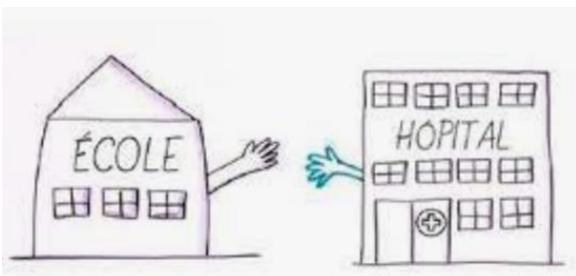
l'absence d'un foyer sûr a plus d'effets négatifs sur les personnes ayant des responsabilités familiales.

Le manque d'options de logement abordable expose les femmes à des risques de violence conjugale et pourrait empêcher les femmes victimes de violence de partir.

L'offre mondiale de logements n'est pas conforme à la justice de genre **moins de 15% des propriétaires** fonciers et immobiliers dans le monde **sont des femmes**

Un écart salariale de 23 % en 15 ans équivaut au cout d'un appartement ou une maison selon la région

LE DÉNEIGEMENT



Services pour toutes (âge, sexe, capacité...)

SPORT



L'espace public pouvoir choisir où se reposer, n'est pas être agressée



Atelier « ce que j'aime faire dans la cour »
Ecole Cerisaie - Villiers le Bel



Atelier création de la nouvelle cour
Ecole Cerisaie - Villiers le Bel

© Centre en ville, 2015

Plaza en el municipio de Santa Coloma de Gramenet, España, un proyecto de remodelación urbana cocreado con las niñas y niños del pueblo que lideró Equal Saree.



Mesurer et Appliquer les externalités - LE COUT DE LA VIRILITE



84% des auteurs d'**accidents de la route**

90 % des condamnées par la **justice**

97% des auteurs des **violence sexuelles**

23000 personnes **prostituées en Belgique**

fort, sûr de lui, compétitif, gagnant.

Services de police, justice, médicaux, éducatifs, agent de quartier, nettoyage

Chef - propriétaire - patron

Le coût global des violences conjugales⁷

Les violences conjugales coûtent à la France environ 2,5 milliards d'euros par an (entre 1,7 et 3,5 milliards d'euros, 2006, 40 euros/personne) :

- les coûts pour le système de soins : 483 millions d'euros (20%) ;
- les coûts pour le secteur médico-social et judiciaire : 355 millions d'euros (20%) ;

- les pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme : 1 099 millions d'euros, soit plus de 40 % du coût global ;
- les coûts humains des viols et des blessures graves : 535 millions d'euros (22%).

En augmentant d'un euro le budget des politiques de prévention des violences conjugales, on pourra économiser jusqu'à 87 euros de dépenses sociétales, dont 30 directs.

EUROPE 25 : près de 16 milliards d'euros (entre 14 et 22 milliards).

AUTONOMIE ET ÉMANCIPATION SEXUELLE DES HOMMES



<p>Salope l'insulte la plus entendue dans la rue, juste devant pute</p>	<p>100% des utilisatrices des transports en commun ont déjà été harcelées</p>
<p>76% des françaises ont déjà été suivies dans la rue</p>	<p>3 millions de femmes ont déclaré avoir été victime du harcèlement de rue en 2017</p>

Haïti: plusieurs employés d'Oxfam dont un Belge licenciés suite à une enquête sur des abus sexuels

TBF avec Agences
Publié le vendredi 09 février 2018 - Mis à jour le vendredi 09 février 2018 à 18h31

Scandale sexuel chez Oxfam l'ONG savait depuis 2011 pour les prostituées en Haïti

Source : Extrait du journal « L'avenir »

Oxfam: le Belge épinglé en Haïti déjà remarqué pour son comportement inadéquat au Liberia en 2004



La VIOLENCE de la deshumanisation



Les désirs d'une partie de l'humanité au dessous des questions éthiques

SE SENTIR EN SÉCURITÉ



une communication qui leur est adressée aux auteurs



Le Télégramme
Que faut-il faire en cas de piqûre en boîte de nuit ou en...



INCLUSIVES N'IMPLIQUE PAS REMISE EN CAUSE DE RAPPORTS INÉGALITAIRES



Vidéo | Budgétisation sensible au genre

Catégorie : Vidéo
Étiquettes : Economie, Genderbudgeting

Description

L'idée que les budgets seraient « neutres » par nature est très répandue. Pourtant, plusieurs études peuvent impacter négativement les femmes. La budgétisation sensible au genre (BSG) ou grand budgets en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes. Elle reconnaît leurs rôles, le besoins spécifiques et leurs rapports au sein de la société. Elle s'inscrit dans le cadre du genre

Budgétisation Sensible au Genre | Intro - VO fr

Budgétisation Sensible au Genre | Belgique - VO

Budgétisation Sensible au Genre | Bolivie - VO fr
Ce responsabilité sociale et publique dans les soins aux familles

Budgétisation Sensible au Genre | Tanzanie - VO



GUIDE RÉFÉRENTIEL
Genre & espace public

Les questions à se poser et les indicateurs pertinents à construire pour un environnement urbain égalitaire



La BSG passe par :

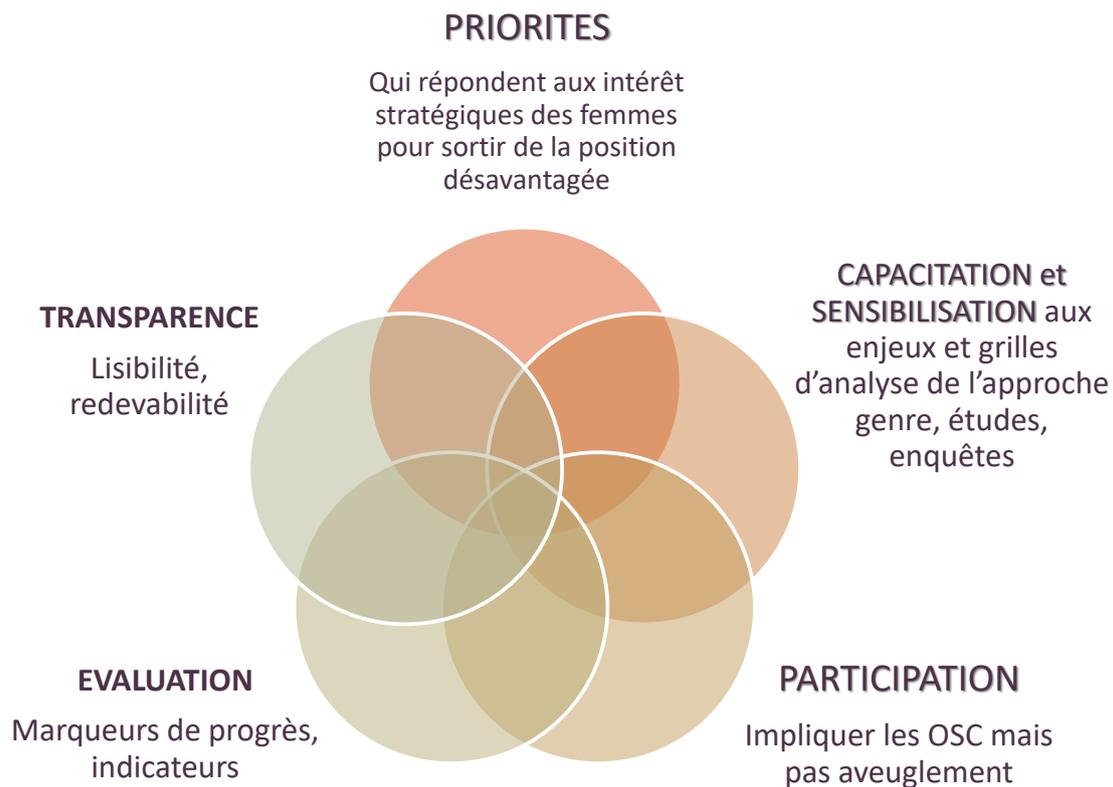
- ✓ Examiner systématiquement l'incidence des recettes et dépenses sur les F/H
- ✓ Rééquilibrer la répartition des crédits budgétaires entre les sexes pour avancer vers une société plus égalitaire et plus juste – sortir de l'androanthropocène
- ✓ Reconnaître la contribution des femmes à la société et à l'économie par leur travail non rémunéré
- ✓ L'augmentation de leur participation dans les décisions
- ✓ Travailler sur l'élimination des comportements toxiques de la masculinité

la bsg

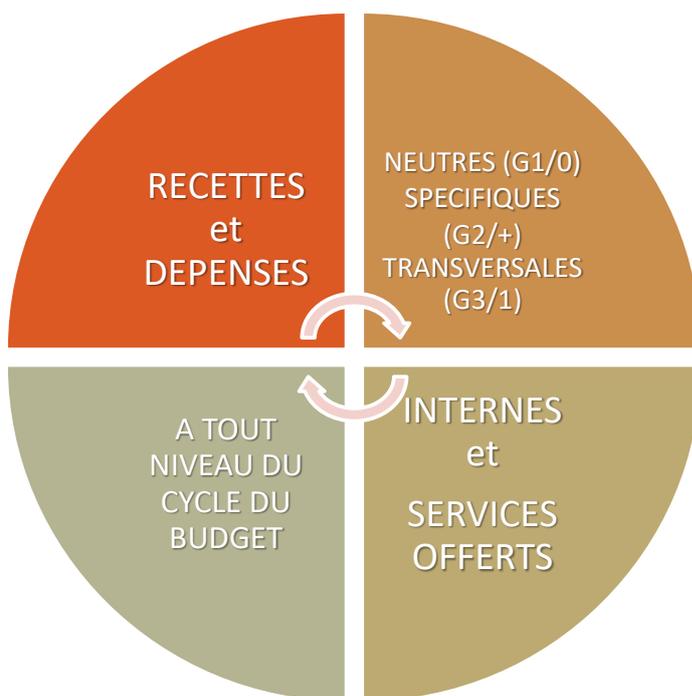
- ✓ N'IMPLIQUE PAS UNE AUGMENTATION OU DIMINUTION DU BUDGET NI DE CHANGEMENTS DANS LES RUBRIQUES
- ✓ UNE MISE EN RÉFLEXION – REFLET D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE



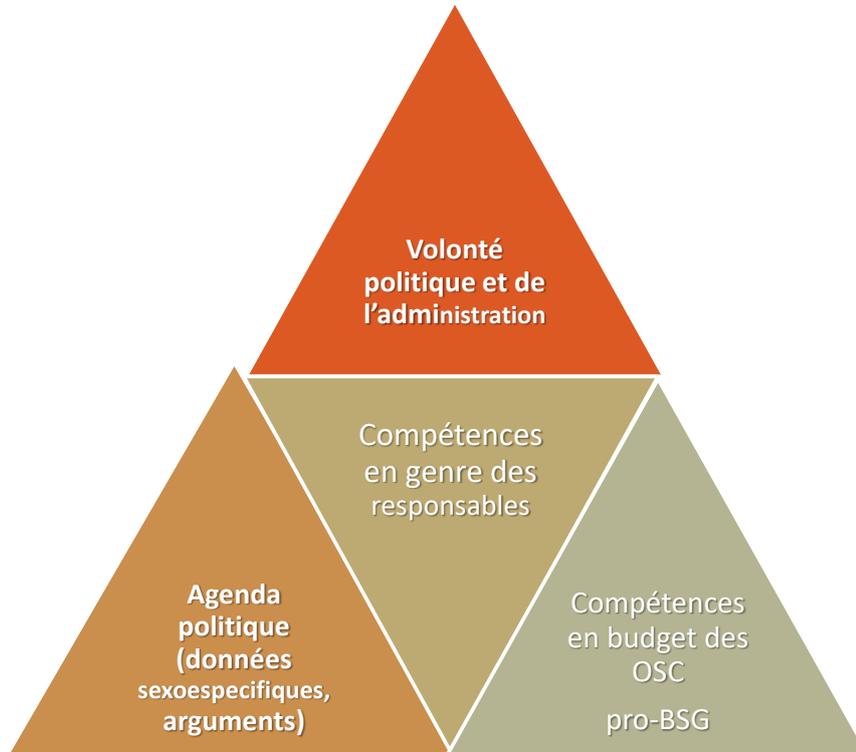
- ✓ ON NE SE TROMPE PAS, C'EST UN CHEMIN



DIMENSIONS D'UN BSG



CONDITIONS NÉCESSAIRES



FREINS À LA BSG



Annexe 4
Texte initial de l'avis
proposé par le groupe de travail

Introduction

En date des 15 février, 15 et 22 mars 2023, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à une série d'auditions sur la thématique du « *genderbudgeting* ».

En suivi de ces auditions, il remet à la commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives un avis reprenant une série de recommandations à adresser au Collège de la Commission communautaire française.

Recommandations

Le Parlement francophone bruxellois demande au Collège :

- de veiller à la désignation d'un référent ou d'une référente « genre et *genderbudgeting* » par cabinet ministériel;
- de prévoir, lors de l'examen des budgets, la présentation de l'analyse de genre dans les documents budgétaires par le ministre en charge de l'Égalité des chances, lors d'une réunion organisée à cet effet au sein de la commission ayant le Budget dans ses attributions;
- d'internaliser les services de formation au « *genderbudgeting* » au sein de l'administration et de prévoir une formation transversale des fonctionnaires de la Commission communautaire française en matière de genre (Budget, Sport, Cohésion sociale);
- de renforcer les capacités des fonctionnaires de la Commission communautaire française en matière de genre;
- de proposer des solutions pour remédier au « *turn-over* » des agents chargés du « *genderbudgeting* », notamment par une meilleure prise en charge du temps consacré par le personnel spécialisé au sein de la Commission communautaire française;
- d'évaluer l'impact du « *genderbudgeting* »;
- d'inclure des clauses de genre dans les appels d'offres des marchés publics lancés par l'administration de la Commission communautaire française et d'encourager la collecte de données genrées par les entités subventionnées par la Commission communautaire française, tant du côté des bénéficiaires que du côté des équipes, pour permettre un monitoring de l'évolution des structures – par exemple, en rendant obligatoire la mention de statistiques de genre dans les rapports d'activités et en tenant compte des recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) afin de ne pas pénaliser les soumissionnaires qui font des efforts en matière de genre ou d'égalité;
- d'établir une stratégie de communication et de sensibilisation sur l'importance du « *genderbudgeting* » dans l'orientation des budgets;
- de recommander la réalisation d'une évaluation des comptes par marché public en fin de législature;
- de réaliser, en fin d'accompagnement par l'administration ou le prestataire, une évaluation basée, notamment, sur l'expérience des participantes et participants à la formation;
- d'établir un questionnaire, soumis aux participantes et participants afin de recueillir leur satisfaction et leur retour d'expérience par rapport à la formation, reprenant la récolte, notamment :
 - des préférences au regard du type de formations déjà testées ou envisagées et du moment le plus opportun pour les dispenser;
 - des informations sur le temps nécessaire pour la réalisation du « *genderbudgeting* » : évaluation du temps nécessaire pour réaliser la fiche après une première expérience, indication du temps réellement disponible pour réaliser la fiche;
 - des informations sur l'état des connaissances des correspondantes et correspondants depuis le début des formations;
 - des besoins;
- d'analyser le manuel de « *genderbudgeting* » réalisé par l'administration ou le prestataire au regard de l'expérience de formation et des suggestions d'amélioration et de modifications;
- de demander une évaluation de l'ensemble du processus de « *genderbudgeting* » à l'IEFH, par l'observation, l'analyse et l'évaluation du processus, afin de remettre des recommandations au regard de son expertise en « *genderbudgeting* », notamment aux autres niveaux de pouvoir;
- de s'adresser au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en demandant d'inscrire et de prévoir des formations « *genderbudgeting* » dans le catalogue permanent de l'École régionale d'administration publique (ERAP);
- de travailler les synergies avec equal.brussels.

