



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Manuel pour la mise en œuvre
du gender budgeting
au sein de l'administration fédérale belge

Manuel pour la mise en œuvre
du gender budgeting
au sein de l'administration fédérale belge





Ce manuel est fondé sur les travaux et le rapport final réalisés par Liesbeth De Wolf (2009) et Kim Vandekerckhove (2010) dans le cadre de leur stage pour la formation en *Sciences administratives et Management public* à la Hogeschool Gent (*Haute École de Gand*). L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes tient également à remercier les personnes qui lui ont fait part de leurs remarques concernant le processus de *gender budgeting* ou le présent manuel.

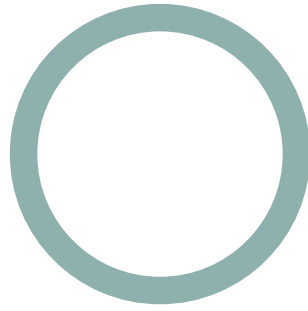


Table des matières

Préface	9
Chapitre 1. Concepts et terminologie	13
1. Introduction	14
2. La notion de 'genre'	14
3. Le concept de <i>gender mainstreaming</i>	15
3.1. <i>Gender mainstreaming</i> vs. politique spécifique d'égalité	15
3.2. Politiques publiques vs. fonctionnement interne	17
3.3. Avantages et obstacles	17
4. Le concept de <i>gender budgeting</i>	18
4.1. En quoi consiste le <i>gender budgeting</i> ?	18
4.2. Pourquoi appliquer le <i>gender budgeting</i> ?	19
4.3. Mise en œuvre	21
Chapitre 2. Cadre juridique et directives	23
1. La 'loi <i>gender mainstreaming</i> '	24
2. La circulaire relative à l'établissement du budget	26
3. La circulaire relative au <i>gender budgeting</i>	26
Chapitre 3. Le <i>gender budgeting</i> au niveau fédéral belge	27
1. Introduction	28
2. Application du <i>gender budgeting</i> au niveau fédéral belge	28
Chapitre 4. Catégorisation	33
1. Introduction	34
2. Le processus de catégorisation	35
2.1. Introduction	35
2.2. L'objectif du dossier	35
2.3. La portée du dossier	35
2.4. La détection d'une dimension de genre	35

3. Les catégories	38
3.1. Catégorie 1 : crédits relatifs à des dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre	38
3.2. Catégorie 2 : crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes	41
3.3. Catégorie 3 : crédits relatifs à des dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre	43
4. Exemples détaillés	53
4.1. Introduction	53
4.2. Exemple de catégorie 1 : la location d'un bâtiment hébergeant une administration	54
4.3. Exemple de catégorie 2 : campagne visant à encourager les femmes à participer davantage aux sélections organisées pour des fonctions de haut niveau	54
4.4. Exemple de catégorie 3 : action relative à l'accueil des demandeurs d'asile	54
5. Soutien	55
Chapitre 5. Intégration des informations dans les documents budgétaires	57
1. Introduction	58
2. Généralités	58
3. Catégorie 1	59
4. Catégorie 2	59
5. Catégorie 3	62
Postface	69
Annexes	71
1. Liste des moyens de soutien	72
1.1. Publications	72
1.2. Liens et instruments	73
2. La 'loi <i>gender mainstreaming</i>'	74
3. La circulaire relative au <i>gender budgeting</i>	79
4. Le projet relatif au <i>gender budgeting</i>	85
5. La note de genre	86





Préface





Préface

En adoptant la loi du 12 janvier 2007, également appelée ‘loi *gender mainstreaming*’, les autorités fédérales ont défini un objectif très ambitieux : « *l’intégration de la dimension de genre dans l’ensemble des politiques, mesures, préparations de budget ou actions* ».

Cette loi, qui vise à renforcer le principe d’égalité entre hommes et femmes consacré par la Constitution, présente également un défi sur le plan de la ‘bonne gestion’ et de la ‘bonne gouvernance’. Tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes lors de la définition, de la mise en œuvre et de l’évaluation de toute politique contribue en effet à augmenter l’efficacité et l’objectivité des politiques publiques.

Comme chacun le sait, la gestion des affaires publiques consiste pour une bonne part à répartir efficacement les ressources budgétaires. Dans ce cadre, le *gender budgeting* – le volet budgétaire de l’approche *gender mainstreaming* – vise à prendre en compte la dimension de genre dans les dépenses publiques, c’est-à-dire à évaluer l’impact (potentiel) des sommes investies dans les politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société. Ce type d’approche vise à concrétiser les engagements pris en faveur de l’égalité des femmes et des hommes.

L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes a récemment publié un manuel destiné à soutenir et à faciliter la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge. Dans la même optique, et compte tenu de la spécificité des matières budgétaires, nous avons décidé d’en faire de même pour le *gender budgeting*.

Ce manuel se veut tant une publication d’information et de sensibilisation qu’un guide pratique. Dans le premier chapitre, nous expliquons brièvement le cadre théorique relatif au *gender mainstreaming* et au *gender budgeting* afin de bien comprendre les principes qui sous-tendent les approches décrites.

Le second chapitre se concentre sur le cadre légal et les directives visant à assurer la mise en œuvre effective du *gender budgeting*.

L'application du *gender budgeting* dans le contexte belge est le thème du troisième chapitre. On y approfondit entre autres la méthode qui sera utilisée.

Le quatrième chapitre aborde plus en détails la catégorisation, l'instrument qui sera utilisé pour l'exécution du *gender budgeting*. Les différentes catégories de crédits sont présentées et illustrées au moyen d'exemples.

La façon dont le *gender budgeting* doit être mis en pratique, avec davantage d'informations sur la méthode à appliquer, est traitée dans le cinquième chapitre.

En espérant une collaboration fructueuse en matière de *gender budgeting*, nous vous souhaitons une agréable lecture de ce manuel.

Michel Pasteel

Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



Chapitre 1

Concepts
et terminologie



Concepts et terminologie

1. Introduction

Le *gender budgeting* s'inscrit dans l'approche plus large du *gender mainstreaming*. Pour comprendre le premier, il importe donc de comprendre également le second, étant donné que ces deux concepts sont intimement liés et reposent sur les mêmes principes. Voilà pourquoi ce manuel commence par une description succincte du *gender mainstreaming*¹.

2. La notion de 'genre'

Pour pouvoir expliquer les concepts de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, il faut d'abord clarifier la notion de genre ou 'gender' dans l'expression qui nous concerne.

Précisons d'emblée que le mot 'genre' n'est pas un synonyme du mot 'sexe'. Le sexe relève des différences biologiques entre hommes et femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne varient ni dans l'espace (différents pays) ni dans le temps (différentes périodes).

Le '**genre**', en revanche, est une construction culturelle articulée par une société autour des deux sexes biologiques. Il désigne donc les caractéristiques liées au statut d'hommes et de femmes qui ne sont pas innées mais élaborées par la société. Le genre est, par conséquent, lié à la culture et au temps, et s'accompagne souvent de stéréotypes propres à la société concernée.

1 Pour une explication plus détaillée, vous pouvez consulter le 'Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge' de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il donne de plus amples informations sur le concept et ses possibilités d'application concrète.

Vous trouverez, dans les 'Actes du cycle de séminaires *gender mainstreaming* – un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations', le compte-rendu des cinq séminaires ayant examiné en détail le *gender mainstreaming* ainsi que les méthodes, techniques et instruments y afférents. Le deuxième séminaire était spécifiquement dédié au *gender budgeting*.

Voir annexe 1 : Liste des moyens de soutien.

Une politique, mesure, action, etc. **présente une dimension de genre** quand elle a ou peut avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes.

Une **analyse de genre** est une analyse qui prend en compte l'impact (potentiel) des politiques, des mesures, actions, etc. sur la situation respective des femmes et des hommes.

Une politique, mesure, action, etc. **intègre la dimension de genre** quand elle a été établie en tenant compte de son impact sur la situation respective des femmes et des hommes.

3. Le concept de *gender mainstreaming*

3.1. *Gender mainstreaming* vs. politique spécifique d'égalité

Le *gender mainstreaming* a gagné en importance depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en 1995, et est considéré au niveau international comme la stratégie la mieux à même pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Il est mis en œuvre par les Nations unies, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et d'autres organisations internationales, mais aussi aux échelons national et local, dans des pays industrialisés comme dans des pays en voie de développement.

Le Conseil de l'Europe définit le *gender mainstreaming* comme : « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.* »² L'objectif ultime est de faire en sorte que la réflexion sur et la prise en compte de la **dimension de genre** deviennent un réflexe chez les différents acteurs impliqués dans l'élaboration des politiques publiques.

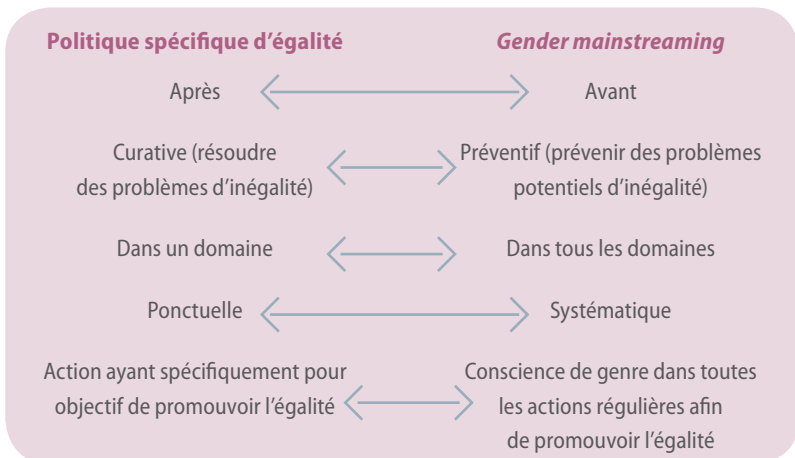
Le *gender mainstreaming* est donc différent des **politiques spécifiques d'égalité**. Ces dernières sont, en effet, curatives, limitées à un domaine précis et basées sur un constat d'inégalité entre hommes et femmes. Les 'lois parité' constituent un exemple de politique spécifique d'égalité. Ces lois qui imposent la parité hommes-femmes sur les listes électorales ont été adoptées pour faire face à la sous-représentation des femmes dans les assemblées législatives.

2 Conseil de l'Europe, *Gender mainstreaming : cadre contextuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*. Strasbourg, EG-S-MS (1998) 2ème rév., 2004.

Le *gender mainstreaming* relève quant à lui d'une **approche préventive**. Au lieu de prendre des mesures spécifiques pour remédier aux inégalités constatées dans un domaine particulier (politique d'égalité des chances), on demande à toutes les personnes impliquées dans la préparation et la définition des politiques publiques de tenir compte de l'égalité hommes-femmes afin d'éviter l'émergence ou le renforcement d'inégalités entre hommes et femmes (*gender mainstreaming*).

Le *gender mainstreaming* n'est pas un but en soi. C'est une stratégie à long terme, donc un moyen, visant à atteindre un objectif : **renforcer l'égalité entre hommes et femmes**. Précisons si besoin était que le *gender mainstreaming* n'est pas une approche visant à favoriser les femmes au détriment des hommes, mais bien une méthode visant à ce que les politiques publiques soient établies et mises en œuvre en tenant compte des différences et des éventuelles inégalités qui existent entre hommes et femmes, afin de renforcer l'égalité entre les sexes. Dans ce contexte, il est tout à fait imaginable que les hommes se trouvent dans des situations moins favorables que les femmes dans certains domaines et qu'il faille en tenir compte dans le cadre de l'établissement de politiques, mesures ou actions.

S'ils se différencient, il faut souligner que le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques d'égalité ne s'excluent pas mutuellement. Ces deux méthodes sont, au contraire, **complémentaires**. Parallèlement au *gender mainstreaming*, les politiques spécifiques restent essentielles pour combattre et réduire les inégalités hommes-femmes existantes.



3.2. Politiques publiques vs. fonctionnement interne

Dans le cadre de l'application du *gender mainstreaming* (et du *gender budgeting*), il est nécessaire de faire une distinction entre les politiques publiques et ce qui concerne le fonctionnement interne des administrations.

De façon générale, le *gender mainstreaming* vise l'intégration de la dimension de genre dans les **politiques publiques**, c'est-à-dire l'ensemble des initiatives qui sont prises par les autorités pour améliorer le fonctionnement de la société et qui ont un impact sur les individus qui la composent (qui sont par définition des femmes et des hommes). Le *gender mainstreaming* vise donc à ce que les politiques publiques tiennent compte des différences et des éventuelles inégalités qui existent entre les femmes et les hommes qui composent la population.

Les politiques publiques sont préparées et appliquées par des institutions publiques. Les actions entreprises au sein de ces institutions en ce qui concerne leur **organisation** et leur **fonctionnement** (salaires, achat de matériel, comptabilité, etc.) ne sont pas des politiques publiques car elles n'ont pas d'impact direct sur la société. Ces actions n'entrent donc pas dans le cadre du *gender mainstreaming*³.

3.3. Avantages et obstacles

Le *gender mainstreaming* est toutefois davantage qu'une stratégie de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. C'est une approche qui contribue à la mise en place d'une 'bonne gouvernance' et qui permet d'accroître l'efficacité des politiques publiques via la connaissance approfondie des groupes cibles et l'analyse sous l'angle du genre des différents domaines d'action. L'élaboration et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre jouent d'ailleurs un rôle central dans le *gender mainstreaming*. Le *gender mainstreaming* est en outre un processus qui renforce la cohérence et la transparence des politiques publiques.

L'une des difficultés du *gender mainstreaming* – ainsi que du *gender budgeting* – tient justement à l'un des piliers essentiels de la stratégie, à savoir que l'on attend des **acteurs**

3 Il convient cependant de préciser qu'en vertu de la 'loi *gender mainstreaming*' l'approche du *gender mainstreaming* s'applique également aux politiques publiques menées par les SPF 'Chancellerie du Premier Ministre', 'Budget et Contrôle de la Gestion', 'Personnel et Organisation' et 'Technologie de l'Information et de la Communication'.

impliqués dans la préparation et la définition des politiques publiques de réfléchir à la dimension de genre et de tenir compte de cette dimension dans leurs dossiers. Il n'est toutefois pas évident d'avoir une idée claire des questions liées au genre et à l'égalité, surtout dans des domaines qui n'ont pas de dimension sociale claire. Pourtant, une dimension de genre est souvent présente dans des domaines tels que l'économie, la mobilité, la fiscalité, etc. S'informer, utiliser les instruments disponibles (manuels, brochures, banques de données, etc.), consulter des experts externes permettent d'accumuler de l'expérience et de développer un réflexe d'intégration de la dimension de genre.

Le temps et l'expérience montrent que le *gender mainstreaming* reste trop souvent confiné au stade de la théorie. Il existe toutefois différents instruments, méthodes et moyens pour convertir ce concept en stratégie concrète. Le *gender budgeting* en est un.

4. Le concept de *gender budgeting*

4.1. En quoi consiste le *gender budgeting* ?

L'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques implique aussi son intégration dans le domaine budgétaire. C'est ce qui s'appelle la **budgetisation sensible au genre** ou *gender budgeting*.

Le Conseil de l'Europe et plus particulièrement son 'groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans la procédure budgétaire' définissent le *gender budgeting* comme étant la « mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire. Ce qui comporte une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses de manière à promouvoir l'égalité de genre. »⁴

Plus simplement, le *gender budgeting* consiste donc en **l'analyse** et **l'élaboration** de budgets (recettes comme dépenses) tenant compte des situations respectives des femmes et des hommes. Cette intégration de la dimension de genre devrait s'effectuer dans toutes les phases du cycle budgétaire : des propositions de budgets (ex-ante) à l'évaluation et au contrôle de l'argent dépensé (ex-post) en passant par les dépenses elles-mêmes (ex-nunc).

4 Conseil de l'Europe, *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire : Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire* (EG-S-GB). Strasbourg, EG-S-GB (2004) RAP AN, 2005.

Ces définitions indiquent aussi ce que le *gender budgeting* n'est pas, à savoir une simple énumération des crédits alloués à des projets ou actions spécifiquement dédiés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire des crédits relatifs à la mise en œuvre des politiques d'égalité hommes-femmes. Bien qu'il importe de tenir compte de tels crédits, le *gender budgeting* s'applique aussi à **tous les crédits** qui ne sont pas directement liés à l'égalité hommes-femmes.

4.2. Pourquoi appliquer le *gender budgeting* ?

La principale raison pour appliquer le *gender budgeting* réside naturellement dans le fait qu'il contribue à renforcer l'égalité entre hommes et femmes. Le budget étant une matière transversale (chaque administration publique a son budget), l'intégration d'une dimension de genre au niveau budgétaire est un moyen efficace pour impliquer toutes les administrations dans la promotion de **politiques sensibles au genre**. L'examen des budgets constitue par ailleurs, une manière efficace d'obtenir un aperçu des politiques, mesures et actions financées par les autorités publiques. Une analyse du budget sous l'angle du genre donne donc une idée de la sensibilité au genre des acteurs politiques et administratifs. Elle permet en effet de déterminer l'ampleur des crédits spécifiques réservés à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et de savoir si la dimension de genre est prise en compte dans les dossiers visés par les crédits réguliers. L'analyse du budget sous l'angle du genre peut éviter les dépenses non sensibles au genre et inefficaces.

La seconde raison pour appliquer le *gender budgeting* est qu'il favorise une utilisation **plus efficace et plus ciblée** des ressources publiques et, par conséquent, qu'il va dans le sens d'une 'bonne gouvernance'.

Le *gender budgeting* s'inscrit ainsi dans la lignée du **Performance Based Budgeting**, qui évalue les lignes budgétaires proposées à l'aune des résultats finaux. Ce type de système 'orienté résultats' envisage les budgets en fonction des résultats concrets (focalisation sur les résultats et les impacts) au lieu de se borner à augmenter ou diminuer le budget de l'année précédente (focalisation sur les moyens). À cet effet, le *Performance Based Budgeting* se fonde sur le principe selon lequel le budget doit être aligné sur la politique, les procédures budgétaires et documents préparatoires devant s'accorder avec les objectifs, mesures, instruments, etc. de la politique en question. À l'issue du cycle

budgétaire, il conviendra d'évaluer le résultat obtenu, de déterminer si les objectifs fixés ont été atteints, de connaître la stratégie et les moyens déployés à cette fin et d'évaluer leur efficacité.

Concrètement, le *gender budgeting* correspond à une analyse des résultats obtenus. Cette démarche peut par exemple permettre d'identifier certaines dépenses inefficaces et, par conséquent, **améliorer** la qualité des dépenses publiques. Le *gender budgeting* fonctionne donc de manière optimale dans le cadre d'un processus budgétaire tenant compte du résultat, de la stratégie mise en œuvre et des ressources mobilisées.

Le *gender budgeting* accroît en outre la **transparence** des budgets car il identifie les bénéficiaires des fonds. Sa priorité réside, certes, dans la répartition des budgets sous l'angle du genre, mais cette analyse clarifie plus généralement l'affectation des deniers publics.

En plus, les mécanismes de contrôle du *gender budgeting* permettent une meilleure supervision de l'affectation des fonds.

Ces éléments démontrent que le *gender budgeting* s'intègre dans l'approche de management dite des **trois 'E'** (*the three E's approach*). Cette approche mesure la valeur d'une stratégie ou d'une action d'après trois critères : économie (*Economy*), efficacité (*Effectiveness*) et efficience (*Efficiency*).

Grâce à la prise en compte de la dimension de genre dans le cadre du processus budgétaire, le *gender budgeting* s'intègre en outre clairement dans la nouvelle approche des quatre 'E' qui ajoute l'équité (*Equity*) comme quatrième paramètre déterminant et ne valide une stratégie ou action que si elle obtient des scores élevés pour chacun des quatre critères.

Enfin, le *gender budgeting* peut également être un instrument permettant de satisfaire aux standards internationaux⁵. La Belgique a notamment ratifié la Déclaration et la Plateforme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin. Cette Plateforme d'action fait explicitement référence à la nécessité de réaliser une analyse de genre des budgets afin d'évaluer l'impact des dépenses sur les femmes et sur les hommes et demande aux autorités qui l'ont signée d'adapter leurs budgets afin de garantir une

5 Pour plus d'informations, voir : Elson, D. (2006) *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, UNIFEM : New York.

utilisation équilibrée des moyens disponibles ainsi que l'égalité d'accès aux dépenses publiques.

4.3. Mise en oeuvre

Le *gender budgeting* n'est toutefois pas une procédure uniformément applicable à toute situation et à tout objectif. Sa mise en oeuvre dépend de la situation de travail, des moyens disponibles, des objectifs réalisables, des acteurs ciblés, etc. Ainsi, son objectif peut par exemple varier de la simple indication du fait que les dépenses ne tiennent pas compte de la dimension de genre, à l'établissement de budgets tenant effectivement compte de la dimension de genre. La méthode et l'ampleur du travail seront également différents si le *gender budgeting* vise une organisation internationale, un service public ou une ONG.

Dans un premier temps, la mise en oeuvre du *gender budgeting* au niveau fédéral belge se concentrera sur les dépenses publiques, bien que l'analyse du volet 'recettes' joue également un rôle crucial dans le cadre de cette approche.

Gender budgeting ≠

- budgets distincts pour les femmes et les hommes ;
- répartition de 50 % pour les hommes et de 50 % pour les femmes ;
- instrument pour favoriser les femmes ;
- objectif en soi.

Gender budgeting =

- stratégie introduisant la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions des autorités publiques via une analyse budgétaire, et accroissant ainsi leur efficacité ;
- approche dont l'objectif final est de renforcer l'égalité entre femmes et hommes ainsi que d'optimiser le degré d'économie, d'efficacité, d'efficience et d'équité des finances publiques ;
- instrument pour arriver à des finances publiques (recettes et dépenses) tenant compte des besoins et des attentes des individus (femmes et hommes).



Chapitre **2**

Cadre juridique
et directives



2

Cadre juridique et directives

1. La 'loi *gender mainstreaming*'

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une législation très ambitieuse⁶ visant à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques instaurées et mises en œuvre au niveau fédéral. Cette approche qui vise à renforcer l'égalité des hommes et des femmes, couvre toutes les compétences fédérales et toutes les phases du 'cycle politique'. Concrètement, la loi du 12 janvier 2007 oblige donc les autorités fédérales belges à appliquer le *gender mainstreaming*, approche qui, nous l'avons vu, contribue également au renforcement du principe de 'bonne gouvernance' via l'objectivation du processus décisionnel.

La loi prévoit une série d'actions qui concernent le gouvernement et les administrations, dont la mise en oeuvre du *gender budgeting*.

L'article 2, § 1 de la loi stipule que le Gouvernement veille 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.* »

La loi demande explicitement que les **préparations de budgets** tiennent compte de la dimension de genre. Conformément à l'approche *gender mainstreaming*, l'intégration de la dimension de genre doit être généralisée, y compris aux matières budgétaires.

6 Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. (MB du 13 février 2007). Voir annexe 2 : La 'loi *gender mainstreaming*'

L'article 2, § 2 de la loi ajoute que : « *Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'État à gestion séparée, entreprise d'État et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.* » Autrement dit, cet article demande l'établissement d'une **note de genre** énumérant les crédits destinés à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques constitue donc l'essence même de la 'loi *gender mainstreaming*'. Outre le *gender budgeting*, elle prévoit l'obligation d'effectuer un '**test genre**', c'est-à-dire un rapport évaluant l'impact de chaque projet législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes. Tant le *gender budgeting* que le test genre sont destinés, chacun dans leur champ d'application – respectivement les dossiers relatifs au budget et les projets d'actes législatifs ou réglementaires – à développer la réflexion des acteurs politiques et administratifs vis-à-vis de l'égalité des femmes et des hommes et à intégrer les résultats de leur réflexion à la prise de décision.

Par ailleurs, la 'loi *gender mainstreaming*' prévoit également un **groupe interdépartemental de coordination**. Celui-ci est constitué d'un membre de la cellule stratégique de chaque ministre, d'un fonctionnaire de chaque service public fédéral (SPF), du ministère de la Défense et de chaque service public de programmation (SPP) ainsi que de membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, assurant la présidence et le secrétariat du groupe. L'objectif de ce groupe interdépartemental est de soutenir le travail effectué au sein des départements fédéraux, de garantir la transversalité du *gender mainstreaming* et de développer une stratégie efficace et cohérente.

Enfin, tout le travail effectué dans le cadre de la mise en œuvre de la loi et sur base du contenu de la déclaration de gouvernement fera l'objet d'un rapport intermédiaire ainsi que d'un rapport de fin de législature remis au Parlement.

2. La circulaire relative à l'établissement du budget

Le principe du *gender budgeting* est également inscrit dans les directives instaurées au niveau fédéral pour l'établissement du budget.

La circulaire relative à l'établissement du budget 2009⁷ a été complétée d'un point (4.6.) dédié au *gender budgeting* et prévoyant que : « *Dans le cadre de l'élaboration du budget 2009, on attend des différentes instances de définir les programmes/projets qui pourront être pris en compte pour le « gender budgeting ». A cet effet, une colonne (8) de l'annexe IV permet d'identifier les crédits concernés.* »

La circulaire relative à l'établissement du budget 2010⁸ a ensuite été complétée d'un point (4.7) dédié au *gender budgeting*. Il y est mentionné que : « *L'obligation d'élaborer une note de genre, comme prévu par l'article 2 de la loi, est d'application pour l'élaboration du budget 2010.* »

Enfin, la circulaire relative à l'élaboration du budget pour 2011⁹ contenait également une partie (4.7.) consacrée au *gender budgeting*, donnant plus d'informations sur les obligations légales et la méthode de travail et faisant référence à la circulaire spécifique relative au *gender budgeting*.

3. La circulaire relative au *gender budgeting*

Une circulaire spécifique relative au *gender budgeting*¹⁰ a été adoptée le 29 avril 2010. Elle explique comment appliquer le *gender budgeting* dès 2010, avec une description des principaux concepts, de la procédure à suivre et de la méthode à utiliser. Cette circulaire invite aussi les acteurs concernés à assumer leur rôle dans ce processus.

Vous trouverez une copie de cette circulaire à l'annexe 3.

7 Circulaire du 25 avril 2008 concernant le contrôle budgétaire 2008 et la préfiguration du budget 2009 : directives.

8 Circulaire du 24 avril 2009 concernant la préfiguration du budget 2010 : directives.

9 Circulaire du 29 avril 2010 concernant la préfiguration du budget 2011 : directives.

10 Circulaire du 29 avril 2010 relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

Chapitre **3**

Le gender budgeting **au niveau fédéral belge**



3

Le *gender budgeting* au niveau fédéral belge

1. Introduction

L'objectif de ce chapitre est de présenter une application concrète du *gender budgeting* adaptée à la réalité budgétaire fédérale belge et à ses règles qui ne sont pas toujours basées sur une logique 'orientée résultats' (voir chapitre 1). Cette mise en oeuvre tente de contribuer à la réalisation des objectifs spécifiés dans les chapitres précédents via l'élaboration du budget.

Par souci de clarté, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lancé **un projet relatif au *gender budgeting*** en mai 2009. Les différentes étapes de ce projet sont décrites à l'annexe 4.

2. Application du *gender budgeting* au niveau fédéral belge

Le *gender budgeting* est une forme de *Performance Based Budgeting* (budgétisation basée sur les performances) et s'avère donc plus facile à appliquer si le budget a été élaboré selon cette méthode. Ce n'est toutefois pas le cas en Belgique, de sorte que le processus du *gender budgeting* doit être adapté à la méthode belge d'élaboration du budget et appliqué de manière progressive. C'est pourquoi, dans un premier temps, les efforts se concentreront sur le *gender budgeting* **ex-ante** des **dépenses**. L'application du *gender budgeting* durant les phases d'exécution et de contrôle, ainsi que la mise en œuvre d'analyses liées au genre du côté des recettes ne seront donc pas abordées immédiatement.

L'un des premiers objectifs consiste dès lors à sensibiliser et à intéresser tous les acteurs concernés à la problématique de l'égalité hommes-femmes, afin qu'ils acquièrent le réflexe d'intégrer la dimension de genre dans leur travail quotidien.

Pour créer ce ‘réflexe genre’ dans le contexte fédéral belge, il a été décidé de travailler sur base d’une **subdivision des crédits** – et des dossiers qui y sont liés – **en trois catégories** et d’intégrer ces informations aux documents budgétaires existants.

Le processus à suivre pour arriver à la catégorisation demandée est décrit ci-dessous.

Les différentes catégories sont expliquées dans le chapitre 4.

Le chapitre 5 examine plus en détails la façon dont le *gender budgeting* est intégré dans l’élaboration régulière des documents budgétaires.

L’application du *gender budgeting* au niveau fédéral belge passe par la procédure suivante :

1) Dans un premier temps, les **gestionnaires de dossiers** – au niveau des cellules stratégiques comme des administrations – doivent mener une réflexion qui leur permette de classer leur dossier dans une catégorie. La réflexion à mener et les différentes catégories sont présentées en détails dans le chapitre 4.

Suite à cette première réflexion¹¹, les gestionnaires de dossiers sauront si le dossier qu’ils souhaitent financer :

- concerne le fonctionnement interne ou ne présente pas de dimension de genre (catégorie 1) ;
- vise spécifiquement à réaliser l’égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) ;
- concerne une politique publique et présente une dimension de genre (catégorie 3).

Si les crédits demandés appartiennent à la catégorie 3, les gestionnaires de dossiers doivent approfondir leur réflexion et expliquer brièvement dans un ‘**commentaire genre**’ la manière dont la dimension de genre est ou sera prise en compte dans le cadre du dossier (voir chapitre 5 pour plus d’informations à ce sujet).

11 L’objectif est d’éviter que le dossier ne confirme ou n’engendre des inégalités et, par conséquent, que des mesures correctrices ne s’avèrent nécessaires a posteriori. Cette approche permet en outre une plus grande efficacité, vu qu’il faut réfléchir d’avance au contenu du dossier.

- 2) Lorsque les gestionnaires de dossiers **demandent un budget** au service 'Budget & Gestion' de leur administration, ils doivent indiquer la catégorie de crédits à laquelle se rattache leur dossier.
Pour les crédits appartenant à la catégorie 3, le commentaire genre doit également être transféré au service 'Budget & Gestion' afin que celui-ci puisse être intégré dans la justification des allocations de base.

- 3) Les informations fournies sont intégrées dans les fiches budgétaires par le **service 'Budget & Gestion'**. Pour chaque allocation de base, il faut indiquer dans la colonne G (colonne 8 dans le tableau des propositions budgétaires à politique inchangée) à quelle catégorie (1, 2 ou 3) elle appartient.
Les allocations de base de la catégorie 2 doivent être intégrés dans le modèle de note de genre fourni par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
Pour les allocations de base de la catégorie 3, le commentaire genre fourni par les gestionnaires des dossiers doit être inclus dans la justification des allocations de base.

- 4) Le **Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion** intégrera les notes de genre et les informations fournies par les fiches budgétaires des différentes administrations dans le projet de budget fédéral belge.
 - La catégorisation (1, 2 ou 3) des allocations de base sera encodée dans la colonne CRIPG (colonne 11) des tableaux budgétaires sur la base des données fournies par les administrations via les fiches budgétaires.
 - Le commentaire genre des dossiers qui présentent une dimension de genre (catégorie 3) sera intégré dans la justification des allocations de base.
 - Les notes de genres fournies par les administrations seront annexées à la justification des allocations de base de l'administration concernée.

Le cadre ci-dessous présente le processus de *gender budgeting* de manière schématique.

Gestionnaire du dossier ←

- réflexion sur le dossier
- attribution de la catégorie 1, 2 ou 3 au dossier
- rédaction du commentaire genre (si catégorie 3)



Service 'Budget & Gestion' ←

- reprendre la catégorisation des allocations de base dans les fiches budgétaires
- compléter et joindre la note de genre (si catégorie 2)
- reprendre le commentaire genre dans la justification de l'allocation de base (si catégorie 3)



SPF Budget et Contrôle de la Gestion

- reprendre la catégorisation dans les tableaux budgétaires
- joindre les notes de genre reçues à la justification des allocations de base de l'administration concernée
- reprendre le commentaire genre dans la justification de l'allocation de base



Contrôle

- par l'IEFH : catégorisation et commentaire genre corrects
- par le SPF Budget et Contrôle de la Gestion : catégorisation effectuée + note de genre et commentaire genre (si d'application) reçus ?

Feedback



Chapitre **4**

Catégorisation



4

Catégorisation

1. Introduction

Au niveau fédéral belge, le premier objectif du *gender budgeting* est que les gestionnaires de dossiers prennent l'habitude de systématiquement réfléchir à l'impact potentiel de leur dossier sur la situation respective des femmes et des hommes.

L'obligation de **classer** tous les crédits – et les dossiers qui y sont associés – dans l'une des trois catégories proposées ci-après permet de stimuler cette réflexion.

Comme expliqué dans le chapitre précédent, la personne qui introduit une demande de budget doit fournir les informations nécessaires au service 'Budget & Gestion'. Ce dernier pourra alors intégrer l'allocation de base avec les informations requises dans les fiches budgétaires. Concrètement, il faut préciser la catégorie concernée et ajouter le commentaire genre en ce qui concerne la catégorie 3.

Comme indiqué plus haut, les crédits se répartissent en **trois grandes catégories** :

- 1) les crédits relatifs aux dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre ;
- 2) les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- 3) les crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire ceux qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société.

Cette partie du manuel aborde plus en détails chacune de ces catégories. Divers exemples¹² servent à illustrer le type de crédits devant être classés dans telle ou telle catégorie.

¹² Ces exemples n'ont qu'une valeur indicative. Il se peut donc qu'un exemple ne corresponde pas exactement à la situation réelle, vu qu'il se base sur une interprétation de la dénomination de l'allocation de base et non sur le contenu précis du dossier.

2. Le processus de catégorisation

2.1. Introduction

La catégorisation des dossiers et des crédits qui y sont associés doit se baser sur trois éléments : l'objectif du dossier, la portée du dossier et la présence ou pas d'une dimension de genre.

2.2. L'objectif du dossier

La première question que l'on doit se poser est la suivante : quel est l'**objectif** du dossier ? S'il s'agit d'un dossier ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, le dossier et les crédits qui y sont liés appartiennent à la catégorie 2 (voir point 3.2. de ce chapitre).

En annexe 5, vous trouverez le modèle de note de genre dans laquelle les crédits de la catégorie 2 doivent être intégrés, conformément à la 'loi *gender mainstreaming*'.

2.3. La portée du dossier

S'il ne s'agit pas d'une action visant à favoriser l'égalité des femmes et des hommes, il faut ensuite se demander si c'est un dossier relatif au fonctionnement ou à l'organisation de l'administration (**fonctionnement interne**) ou un dossier destiné à avoir un impact sur la société (**politique publique**).

Les dossiers relatifs au fonctionnement interne appartiennent à la catégorie 1 (voir point 3.1. de ce chapitre) et ne requièrent aucune autre action.

Pour les dossiers qui sont liés à des politiques publiques, il faut se demander si le dossier présente ou non une dimension de genre.

2.4. La détection d'une dimension de genre

Dans le cadre du *gender mainstreaming*, il faut donc examiner tous les dossiers liés aux politiques publiques afin de voir s'ils **présentent** ou non une **dimension de genre**. Pour

rappel, les dossiers qui présentent une dimension de genre sont ceux qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes.

Pour détecter un tel impact, il est essentiel d'identifier le **groupe-cible** du dossier et de connaître sa composition sexuée (proportion d'hommes et de femmes). Dans la description de la troisième catégorie (voir point 3.3. de ce chapitre) et dans les conseils 1, 3 et 4, vous trouverez de plus amples informations sur les instruments que vous pouvez utiliser afin de détecter une éventuelle dimension de genre.

Les dossiers qui ne présentent aucune dimension de genre appartiennent à la catégorie 1, les dossiers qui présentent une dimension de genre ou dont on n'est pas certain qu'ils ne présentent aucune dimension de genre appartiennent à la catégorie 3 (voir point 3.3. de ce chapitre). Ces derniers dossiers nécessitent la rédaction d'un commentaire genre indiquant la façon dont on tiendra compte de la dimension de genre (voir chapitre 5 pour plus d'informations à ce sujet).

Voici un schéma qui pourra vous aider à catégoriser les dossiers.

Schéma de catégorisation

S'agit-il d'un dossier visant à promouvoir spécifiquement l'égalité entre hommes et femmes ?

Oui

Catégorie 2
Conséquence
= rédaction
d'une note
de genre

Non

S'agit-il d'un dossier qui concerne une politique publique et qui a ou peut avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes ?

Oui

Catégorie 3
Conséquence
= commentaire
genre : comment
tenir compte de
la dimension de
genre ?

Non

S'agit-il d'un dossier relatif au fonctionnement interne ?
S'agit-il d'un dossier ne pouvant avoir aucun impact sur la situation respective des femmes et des hommes ?

Oui

Catégorie 1
Conséquence
= pas d'action
supplémentaire
nécessaire

3. Les catégories

3.1. Catégorie 1 : crédits relatifs aux dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre

La première catégorie concerne en premier lieu les crédits destinés à des dossiers qui font partie de ce qu'on appelle le fonctionnement interne (voir chapitre 1, point 3.2.).

Exemples :

- *Dépenses diverses de fonctionnement en matière d'informatique ;*
- *Location de biens immobiliers ;*
- *Crédits relatifs à des intérêts de retard liés au non-respect d'échéances de paiement ;*
- *Dommages locatifs au moment de quitter des bâtiments.*

Les **frais liés au personnel** (salaires, frais de formation, etc.) qui comprennent clairement une dimension de genre appartiennent tout de même à la première catégorie, parce qu'ils font partie du fonctionnement interne¹³.

La première catégorie peut également comprendre des crédits concernant des **dossiers liés aux politiques publiques**, qui concernent donc la société et les individus qui la composent, mais qui après examen ne présentent pas de dimension de genre, c'est-à-dire ne peuvent pas avoir d'impact sur la situation des hommes et des femmes. Ce type de dossier est cependant exceptionnel et comme le montrent l'explication et les exemples ci-dessous, il est important de ne pas se précipiter en classant trop rapidement un dossier dans la première catégorie.

L'objectif – et, du même coup, l'une des difficultés – du *gender mainstreaming* est de faire en sorte que les acteurs concernés par l'établissement et la mise en œuvre des politiques

¹³ Cela dit, de nombreuses analyses intéressantes et utiles peuvent être effectuées au niveau des frais liés au personnel, de manière à élaborer (en collaboration avec le service 'Personnel & Organisation' de l'administration et le SPF Personnel & Organisation) une politique du personnel aussi ciblée que possible et favorable à l'égalité des femmes et des hommes.

publiques tiennent compte de la dimension de genre dans leur travail. Dans ce contexte, l'un des écueils à éviter consiste à partir du principe que les politiques, actions et mesures envisagées ne présentent aucune dimension de genre et ne peuvent donc avoir d'impact sur la situation respective des femmes et des hommes, alors que c'est souvent l'inverse qui est vrai. La remarque est également valable pour des politiques, mesures ou actions apparemment neutres en termes de genre, mais qui négligent en réalité certaines différences de situations entre hommes et femmes.

Il est donc essentiel de ne pas présupposer qu'un dossier ne comporte aucune dimension de genre et, par conséquent, de classer ce dossier dans la première catégorie sans réflexion approfondie. L'inclusion d'une ligne de crédit dans cette catégorie doit être un **choix délibéré, dûment réfléchi**, et ne peut être une solution de facilité.

Si vous pensez ne pas avoir suffisamment de connaissances relatives à la dimension de genre de vos dossiers, nous vous recommandons de récolter des informations complémentaires (voir les conseils 1 et 4).

Exemples :

- « *Déchets chimiques – destruction de munitions à Poelkapelle* », ministère de la Défense. Avant d'associer cette allocation à la première catégorie, il convient de réfléchir à son impact potentiel sur la situation des femmes et des hommes : existe-t-il des types de déchets chimiques susceptibles d'exercer un effet différent sur les femmes et les hommes (au niveau biologique, hormonal, etc.) ? Partant du principe que le traitement de ces munitions engendrera des résidus, a-t-on tenu compte de leur effet sur les femmes et les hommes ? Etc.
- « *Dépenses relatives à toutes les opérations dans le cadre de l'introduction d'un système de vote automatisé* », SPF Affaires intérieures. S'il s'agit uniquement de crédits techniques destinés à l'achat de matériel ou à l'installation des ordinateurs, cet exemple relève effectivement de la première catégorie. Mais si un volet 'sensibilisation' est également prévu, cette ligne de crédit devra être incluse dans la troisième catégorie, car il conviendra de vérifier si cette sensibilisation est aussi accessible et efficace pour les hommes que pour les femmes.

Si, lors de l'élaboration du budget, il n'y a pas suffisamment d'informations disponibles et qu'il y a des **doutes** sur le fait que le dossier présente ou non une dimension de genre, le mieux est de classer les crédits relatifs au dossier en question dans la catégorie 3. Il faut alors préciser dans le commentaire genre que l'on réunira davantage d'informations afin de préciser si le dossier présente effectivement une dimension de genre.

Conseil 1 :

Il peut s'avérer utile – surtout en cas de doute – de consulter des experts ayant de l'expérience en matière de genre. Ces personnes peuvent offrir une aide précieuse dans la recherche et l'identification d'une dimension de genre potentielle, même si celle-ci est à première vue absente.

Vous pouvez trouver des experts dans les domaines du genre et de l'égalité des chances entre hommes et femmes par différents moyens :

- *Au niveau fédéral, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (<http://igym-iefh.belgium.be>), a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.*
- *Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (<http://www.conseildelegalite.be>), est un organe consultatif fédéral qui peut fournir de nombreuses informations sur l'égalité entre hommes et femmes.*
- *VEGA est une banque de données qui comprend de nombreuses femmes spécialisées dans un domaine particulier, ainsi que des femmes et des hommes ayant une expertise en matière de genre. Elle peut être consultée à l'adresse suivante : <http://vegastar.be/>.*
- *Une autre source d'expertise réside dans les différentes associations dédiées au thème de l'égalité entre femmes et hommes. Elles possèdent une grande expertise en matière d'égalité hommes-femmes. Amazone - un centre de ressources pour l'égalité entre les femmes et les hommes - dispose d'une banque de données regroupant les associations actives dans le domaine de l'égalité des chances entre femmes et hommes : <http://db.amazone.be/association>.*

Les crédits placés dans la première catégorie ne doivent pas faire l'objet d'une analyse sous l'angle du genre, vu qu'on estime qu'ils ne peuvent en aucun cas avoir d'impact sur la situation respective des femmes et des hommes.

La raison de l'existence de cette catégorie est de permettre une forme de contrôle vis-à-vis du classement des crédits dans cette catégorie par les gestionnaires de dossier.

3.2. Catégorie 2 : crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes

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

Il s'agit ici de crédits relatifs aux dossiers ayant pour objectif spécifique d'améliorer l'égalité entre les sexes, mais il peut aussi s'agir de dossiers plus larges, pour autant qu'une partie du dossier vise spécifiquement la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Par exemple : une action relative à la lutte contre la discrimination sur le marché du travail, avec un volet consacré à la discrimination fondée sur la prétendue race et un volet consacré aux discriminations basées sur le genre.

Les dossiers plus généraux dans lesquels une dimension de genre existe appartiennent à la catégorie 3. Par exemple : une politique de promotion des jeunes sur le marché du travail doit faire l'objet d'une analyse sous l'angle du genre afin d'identifier les différences qui existent entre les filles et les garçons et d'en tenir compte dans l'établissement de la politique.

La catégorie 2 englobe notamment :

- les salaires des fonctionnaires actifs dans le domaine du genre ou de la diversité, les coordinateurs/trices *gender mainstreaming*, etc.¹⁴ ;
- les budgets prévus pour des actions visant à accroître la présence de l'un ou l'autre sexe dans les secteurs où ils sont sous-représentés (femmes : armée, cercles scientifiques, indépendants, etc. ; hommes : soins de santé professionnels, travaux ménagers, etc.) ;

¹⁴ Bien que ceci fasse partie des crédits destinés à des actions internes relatives au fonctionnement ou à l'organisation d'un service (voir chapitre 1, point 3.2.), les allocations de base pour ces dossiers appartiennent quand même à la catégorie 2, vu qu'elles répondent tout à fait à l'exigence requise pour faire partie de cette catégorie : elles ont pour but principal la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

- les crédits spécifiquement destinés à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de compétence de l'administration (formations pour les femmes non qualifiées, lutte contre la violence à l'encontre des femmes, etc.) ;
- les subsides pour les organisations ou projets visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Exemples :

- « Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics », SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement ;
- « Dotation à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- « Subsides divers pour la promotion de la Fonction publique et de la diversité au sein de la Fonction publique », SPF Personnel et Organisation.

Conseil 2 :

Même si on ne retrouve pas directement ce type d'allocations de base dans les documents budgétaires, il se peut que des actions spécifiques soient menées. En général, elles ne sont toutefois pas mentionnées séparément car elles sont souvent reprises dans des allocations globales. Ainsi, il est plus probable que le salaire d'un expert en matière de genre figure dans les « Dépenses de personnel » au lieu d'être indiqué séparément. Dans ce cas, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recommande aux services publics de spécifier cette distinction via la note de genre (voir chapitre 5, point 4). Cela permettra de clarifier les efforts explicites déployés dans les diverses administrations pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes.

3.3. Catégorie 3 : crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre

3.3.1. Généralités

La troisième et dernière catégorie englobe tous les autres crédits, à savoir les crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique (c'est-à-dire qui concernent la société et les individus qui la composent) **et** qui présentent une dimension de genre (c'est-à-dire qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes). Les dossiers dont on n'est pas certain qu'ils ne peuvent avoir aucun impact sur la situation respective des femmes et des hommes appartiennent également à cette catégorie.

Tous ces dossiers doivent donc faire l'objet d'une **analyse de genre** lors de leur élaboration, c'est-à-dire une analyse qui prend en compte l'impact (potentiel) du dossier sur la situation respective des femmes et des hommes. Le dossier peut recouvrir des **frais** liés à des **projets** ou des **actions**, des **subventions**, des **allocations** et des **dotations**.

Il faut ensuite tenir compte des résultats de cette analyse et éventuellement apporter des adaptations au dossier.

Il convient donc de réfléchir à la situation des femmes et des hommes dans ces dossiers ainsi qu'à la manière dont les mesures envisagées peuvent l'influencer. Enfin, il faut réfléchir à la façon de tenir compte de tous ces éléments dans la suite de leur élaboration. En termes plus techniques, les gestionnaires de dossiers sont censés réaliser une '**évaluation ex-ante de la politique compte tenu du genre**' (*gender-aware policy appraisal*¹⁵).

Dans le cadre de cette démarche, il est évidemment indispensable de se forger l'image la plus précise possible du **groupe-cible**, et plus particulièrement de sa composition sexuée. Dans ce contexte, il convient d'ailleurs de souligner le contenu de l'article 4 de la 'loi *gender mainstreaming*' : «[Chaque ministre veille], dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services

15 Le Fonds de développement des Nations unies pour la femme - Unifem - a établi différents instruments permettant d'effectuer des analyses axées sur le *gender budgeting*. Les '*gender-aware policy appraisal*', '*gender-disaggregated beneficiary assessment*' et '*gender-disaggregated public expenditure incidence analysis*' mentionnés dans ce chapitre en sont trois exemples. Voir <http://www.gender-budgets.org/>

publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent. »

Si ces données sont indisponibles au moment de préparer le dossier, il faut tenter de rassembler plus d'informations et pourquoi pas de commanditer une étude. Cette intention pourra être intégrée dans le commentaire genre de la justification de l'allocation de base.

Outre une analyse approfondie de la composition du groupe-cible, l'application d'une **'évaluation différenciée selon le sexe par les bénéficiaires'** (*gender-disaggregated beneficiary assessment*) peut aussi s'avérer utile pour l'élaboration d'une politique ou d'un projet efficace et ciblé. Dans ce contexte, les femmes et les hommes du groupe-cible sont invités à faire part de leurs besoins et attentes, ce qui peut être réalisé par le biais d'enquêtes, de groupes de discussions, etc.

Enfin, si possible, on peut aussi réaliser une **'analyse différenciée selon le sexe de l'incidence des dépenses publiques'** (*gender-disaggregated public expenditure incidence analysis*). L'objectif est alors de calculer la répartition d'une dépense publique entre hommes et femmes. Cette opération s'effectue principalement via la méthode de la *benefit incidence analysis*, qui multiplie respectivement les coûts unitaires du service public presté par le nombre de femmes ou de jeunes filles et le nombre d'hommes ou de garçons ayant fait usage de ce service¹⁶. L'analyse en question peut également porter sur les dépenses publiques supprimées, afin de déterminer si les économies réalisées ne le sont pas toujours aux dépens de l'un des deux sexes.

¹⁶ Cela peut s'effectuer ex-ante, en utilisant des estimations du coût unitaire ainsi que des données sur le public cible ventilées par sexe. Il est également possible de rassembler des données réelles ex-post et de les utiliser pour le calcul. Les résultats obtenus pourront ensuite être affectés à d'éventuelles modifications si le service étudié est remis en oeuvre l'année suivante.

Conseil 3 :

Le 'Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge' offre de nombreuses informations sur la manière dont vous pouvez détecter et intégrer la dimension de genre dans le cadre d'une politique, d'une mesure ou d'une action. La liste de contrôle de la phase d'analyse (pages 69 et 70) peut certainement s'avérer utile dans le cadre du gender budgeting ex-ante, qui doit maintenant être appliqué au niveau fédéral.

Par ailleurs, le coordinateur/la coordinatrice gender mainstreaming de votre administration peut éventuellement vous aider et vous orienter dans votre travail.

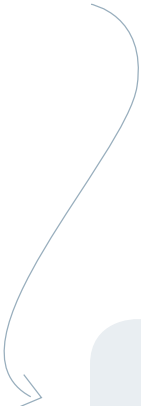
Une subdivision peut être faite au sein de la catégorie 3 entre, d'une part, les crédits relatifs aux frais pour des actions et projets et, d'autre part, les subsides, dotations et allocations.

3.3.2. Frais liés à des actions et des projets

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

Exemples :

- « Projets pilotes drogue », SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement. Dans ce contexte, il faudrait avoir une idée claire des éventuelles différences entre la consommation de drogues par les garçons et les filles, les hommes et les femmes et en tenir compte dans le cadre de l'établissement et de la mise en œuvre des projets. Ceci est également valable pour les lignes de crédit « Financement de l'appui scientifique à la politique fédérale en matière de drogue » du SPP Politique scientifique et « Soins aux drogués en cure » du SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Économie sociale.

- 
- « Mesures de protection des témoins en matière de collaboration judiciaire internationale », SPF Justice. Si des règlements sont établis dans le cadre de la protection des témoins ou qu'une politique est élaborée à cet effet, il convient de tenir compte des besoins et des attentes éventuellement différents d'un témoin masculin ou féminin.
 - « Dépenses relatives aux élections sociales », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. On peut spécifier que l'élaboration d'actions en la matière s'efforcera de tenir compte de l'égalité entre femmes et hommes, et plus particulièrement de la représentation équilibrée des hommes et des femmes.
 - « Dépenses de fonctionnement dans le cadre de l'implémentation du projet FEDCOM », SPF Budget et Contrôle de la gestion. Ce projet visant à moderniser la comptabilité fédérale pourrait tenir compte des obligations concernant le gender budgeting. L'application informatique peut-elle contribuer à faciliter la prise en compte de la dimension de genre lors de l'exécution du budget ? Dans le cadre d'une possible informatisation de l'élaboration du budget, il conviendrait de réfléchir à la façon d'appliquer le gender budgeting aussi efficacement que possible.
 - « Réforme et modernisation de la fonction publique », SPF Personnel et Organisation. Ces démarches doivent naturellement tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique, et s'appuyer sur les nombreux instruments déjà développés pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, instaurer des systèmes d'évaluation neutres au niveau du genre, etc.
 - « Crédit en faveur d'initiatives spécifiques visant à promouvoir le fonctionnement de la police et la sécurité dans les villes et communes », SPF Intérieur. Dans ce type de projet, il est indispensable de tenir compte des éventuelles différences concernant par exemple le type d'agression subie ou le sentiment d'insécurité des femmes et des hommes dans les grandes villes.

Les crédits relatifs aux **études** et aux **recherches** sont des exemples de dossiers où la dimension de genre peut être intégrée de façon relativement claire. Lorsqu'on lance une étude, il faut systématiquement essayer de voir si des différences existent entre hommes et femmes dans le domaine étudié et le cas échéant, les analyser le plus finement possible. Des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre peuvent contribuer à atteindre cet objectif.

Nous renvoyons au conseil 4 pour plus d'informations sur une base de donnée dédiée aux études de genre. Le conseil 5, sur l'intégration de la dimension de genre dans les procédures relatives marchés publics, peut être utile pour les recherches et études soumises à cette procédure.

Exemples :

- « *Études et recherches lutte contre la pauvreté* », SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes. La prise en compte de la dimension de genre dans ce type d'étude est indispensable, vu que les situations des femmes et des hommes sont parfois très spécifiques (par exemple : nombreuses femmes isolées, sans emploi avec enfants à charge – hommes sur-représentés parmi les 'sans domicile fixe').
- « *Études et actions en matière de Mobilité et de Transport* », SPF Mobilité et Transport. Les études qui sous-tendent les choix politiques dans ce domaine ne peuvent faire l'économie d'une analyse approfondie sous l'angle du genre, vu qu'il existe également d'importantes différences entre hommes et femmes en matière de mobilité et de transport (types de trajets effectués, moyens de transport utilisés, etc.).
- « *Études en rapport avec la sécurité routière* », SPF Mobilité et Transport. Dans le domaine de la sécurité routière, des différences importantes entre hommes et femmes existent. Il faut par exemple tenir compte du fait que les hommes représentent la majorité des victimes d'accidents de la route graves, voire mortels.
- « *Études, recherches et autres conventions du service – politique des handicapés* », SPF Sécurité sociale. Cette politique vise directement des personnes (hommes et femmes) et implique donc une réflexion sur la dimension de genre.

- « *Audit, étude pour les guichets d'entreprises* », SPF Économie, P.M.E., *Classe moyenne et Énergie. Les femmes restent très minoritaires parmi les entrepreneurs. Les guichets d'entreprises accordent-ils une attention suffisante aux femmes ? Leurs préposés sont-ils au courant des problèmes spécifiques que rencontrent les femmes entrepreneurs ? Etc.*
- « *Financement d'études, de recherches, de publications et de missions pour des tiers* », SPP Politique scientifique. *Toutes les recherches impliquant le SPP devraient si possible intégrer une dimension de genre.*

Conseil 4 :

À la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Sophia asbl, le réseau belge de coordination des études féministes, a réalisé une banque de données dédiée aux études de genre. Cette banque de données, qui vise à accroître la visibilité des études sur le genre et les femmes en Belgique, dresse l'inventaire des enseignements dispensés et des recherches menées depuis 1985 en Belgique. Elle peut être consultée via le lien suivant : http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database/index
Cette banque de données vous permet de trouver des informations sur la dimension de genre dans différents domaines politiques, ce qui peut être utile pour éviter de négliger la dimension de genre dans le cadre de nouvelles recherches.

La communication, la diffusion d'informations et les campagnes sont également des exemples de dossiers où il est important de tenir compte de la dimension de genre. Sait-on à qui on s'adresse exactement ? La campagne est-elle adaptée à l'ensemble du public-cible ? Si ce n'est pas le cas, le risque existe que l'action néglige une partie significative du public-cible.

Le conseil relatif aux marchés publics (voir conseil 5) peut également s'avérer utile dans ces cas-ci.



Exemples :

- « Dépenses diverses relatives à la communication externe », SPF Chancellerie du Premier Ministre. Il est important que les autorités communiquent d'une manière non sexiste, sans véhiculer de stéréotypes et tiennent compte des éventuelles différences qui existent entre les sexes.
- « Dépenses généralement quelconques en matière d'information des consommateurs », SPF Économie, P.M.E., Classe moyenne et Énergie. Existe-t-il des différences de consommation entre les hommes et les femmes ? Si oui, l'information destinée aux consommateurs est-elle adaptée aux hommes et aux femmes ? Etc.
- « Campagne d'information sur le don d'organes », SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement. Existe-il des statistiques ventilées par sexe concernant le don d'organes et y a-t-il des différences entre les donneurs masculins et féminins ? Afin de mener une campagne efficace, ces données doivent être prises en compte, en utilisant par exemple différents types d'arguments ou en ciblant un sexe éventuellement sous-représenté.

Conseil 5 :

Pour s'assurer que les dossiers sous-traités tiennent également compte de l'égalité des femmes et des hommes, ce critère peut être intégré dans la procédure d'attribution de marchés publics. C'est d'ailleurs obligatoire depuis 2007 en vertu de l'article 3, 3° de la 'loi gender mainstreaming' : « [Chaque ministre veille], dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre. »

Pour plus d'explications sur le mode d'intégration, nous vous renvoyons à la brochure 'Égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics. Quelques recommandations', que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publiée afin de soutenir les administrations publiques dans cette démarche (voir annexe 1 : Liste des moyens de soutien).

Enfin, il est aussi très important de tenir compte de la dimension de genre dans les dossiers relatifs aux **contrôles, évaluations, audits**, etc. Cela s'inscrit parfaitement dans le cadre du *gender mainstreaming*. Pour vérifier si un projet ou une organisation sont efficaces et efficaces, il importe de s'assurer que les besoins et attentes respectifs des hommes et des femmes sont respectés.

Exemples :

- « *Frais de fonctionnement du comité d'audit de l'administration fédérale* », SPF Chancellerie du Premier Ministre.
- « *Évaluation* », SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.

3.3.3. Allocations, subsides et dotations

Cette section concerne les crédits octroyés par une administration ou une cellule stratégique à d'autres instances. Ici aussi, il convient de renvoyer à l'article 3, 3° de la 'loi *gender mainstreaming*', qui stipule : « *[Chaque ministre veille], dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.* »

Nous renvoyons au conseil 6 pour plus de détails sur la façon d'intégrer la dimension de genre dans les subsides.

Une analyse sous l'angle du genre des allocations, subsides et dotations doit déboucher sur la réflexion suivante : à quelles organisations donnons-nous de l'argent et pourquoi ? Une question logique qui n'est toutefois pas toujours posée. Le *gender budgeting* ne se contente donc pas de viser l'octroi des **subsides publics** en tenant compte du genre. Il offre aussi l'occasion de réfléchir à l'efficacité et à l'efficience de l'octroi et de l'utilisation de ces fonds.

Exemples :

- « Allocations à des associations d'agents pour l'aménagement de centres sportifs et de rencontre », SPF Finances. Les subsides sont-ils octroyés compte tenu des besoins et des attentes des hommes et des femmes ? Est-il demandé à ces associations d'orienter leur offre aussi bien vers les hommes que les femmes et de s'assurer que les mesures adéquates ont été prises pour les deux sexes¹⁷ ?
- « Subventions dans le cadre de partenariat entre FEDICT et des ASBL pour des projets reconnus d'intérêt général en matière d'ICT concernant le citoyen », SPF Technologie de l'Information et de la Communication. Dans ce contexte, il importe de demander à ces ASBL de tenir compte du fait que la notion de 'citoyen' désigne des hommes et des femmes.
- « Subsides au monde du football », SPF Intérieur. En plus de subsidier le football – sport intéressant traditionnellement davantage les hommes – octroie-t-on également des subsides aux sports qui attirent plutôt les femmes ? Ces subsides sont-ils répartis entre les équipes de football masculines et féminines ? Ces subsides sont-ils utilisés pour briser les stéréotypes et éventuellement inciter les jeunes filles et les femmes à pratiquer le football ? Etc.

Ces démarches sont évidemment plus faciles à accomplir lorsque l'administration qui octroie les fonds entretient **un contact direct et étroit** avec les bénéficiaires. Dans ce cas, on peut évoquer directement cette obligation et demander aux bénéficiaires d'intégrer la dimension de genre dans le travail pour lequel ils sont subsidiés. C'est surtout lors des négociations pour l'octroi de nouveaux subsides que cette intégration doit être évoquée.

17 Le livre 'Budgeting for all: manual for local gender budget initiatives' de J. Van Beveren, T. Van Osch et S. Quinn, publié en 2004, démontre l'utilité d'une analyse approfondie des besoins via l'exemple d'un terrain de jeu. Une interrogation pertinente sur les besoins des filles et des garçons a permis de réaliser à moindres frais un terrain de jeu convenant à un plus grand nombre d'enfants. Cet exemple peut être utilisé dans le cadre de différents dossiers et montre l'utilité des analyses de genre en général.

Ce type de situation, où les services publics disposent d'une image claire et d'un contrôle concret vis-à-vis des subsides octroyés, n'est pas nécessairement courante. Pour faire en sorte que la loi soit respectée, il peut par exemple être utile, comme première démarche, que l'administration concernée envoie aux organisations bénéficiaires une lettre attirant l'attention sur l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans le travail subsidié.

Conseil 6 :

La prise en considération de la dimension de genre dans l'octroi de subsides peut se faire de différentes manières :

- 1) On peut décider d'attribuer un certain pourcentage des subsides à des projets directement dédiés à l'égalité des hommes et des femmes. Les crédits de ce type appartiennent alors à la catégorie 2 et doivent être mentionnés dans la note de genre.*
- 2) On peut décider d'attribuer un certain pourcentage des subsides à un groupe-cible spécifique faisant l'objet d'une discrimination. Ces crédits doivent également figurer dans la catégorie 2.*
- 3) On peut subordonner l'attribution d'une partie ou de la totalité des subsides à la condition que le projet ou l'action menée intègre la dimension de genre. Ces crédits doivent donc être classés dans la catégorie 3.*

En cas de **dotation**, les institutions bénéficiaires peuvent être encouragées à appliquer le *gender mainstreaming* et le *gender budgeting* au sein de leur institution. Ici aussi, la tâche sera évidemment plus facile si la dotation fait l'objet de négociations.

Si un **contrat de gestion** est en jeu, l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement global de l'institution devra naturellement être mentionnée dans le contrat. Il en va de même pour les subsides octroyés par **arrêté royal**.

Au niveau **international**, la Belgique doit continuer à jouer un rôle de pionnier en matière de *gender mainstreaming* et, lorsque c'est possible, doit plaider pour l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement des institutions ou programmes bénéficiaires des fonds.

Une dernière forme spécifique d'allocation devant faire l'objet d'une prise en compte de la dimension de genre est celle octroyée aux **organes d'avis** et aux **experts**. Les premiers doivent intégrer la dimension de genre dans leur fonctionnement afin de ne pas formuler de recommandations susceptibles de léser un des sexes. Il est également essentiel de demander aux seconds de tenir compte de la dimension de genre dans les dossiers pour lesquels ils sont consultés. La prise en considération de l'égalité des femmes et des hommes dès le stade des recommandations ou de l'apport d'une expertise permet d'éviter l'établissement de politiques renforçant ou favorisant l'émergence d'inégalités entre hommes et femmes.

Exemples :

- « Conseil supérieur des volontaires » et « Conseil consultatif fédéral des aînés », SPF Sécurité sociale.
- « Contribution au Conseil consultatif des usagers », SPF Technologie de l'Information et de la Communication.
- « Rémunérations et indemnités des experts », SPF Mobilité et Transport.

4. Exemples détaillés

4.1. Introduction

Voici quelques **exemples** visant à donner une idée de la façon dont les crédits et les dossiers qui y sont associés doivent être catégorisés, puis éventuellement analysés sous l'angle du genre. Pour se faire, il faut se baser sur l'explication sur la subdivision en catégories (point 2 ci-dessus) et la présentation de ces catégories (point 3 ci-dessus). Le schéma sur la catégorisation (point 2 ci-dessus) peut aussi être utile.

4.2. Exemple de catégorie 1 : la location d'un bâtiment hébergeant une administration

Pour classer les crédits destinés à ce dossier, la première question à se poser est la suivante : quel est l'**objectif** du crédit ? Réponse : c'est le paiement de la location, afin que l'administration concernée puisse utiliser le bâtiment. Ce dossier ne vise clairement pas la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Il n'appartient donc pas à la catégorie 2.

Il faut ensuite se poser la question de savoir s'il s'agit d'un dossier lié à la mise en oeuvre d'une **politique publique**, c'est-à-dire un dossier qui concerne la société et les individus qui la composent. La réponse à cette question est négative. Le dossier fait partie des frais nécessaires au **fonctionnement interne** de l'administration et doit donc être placé dans la catégorie 1.

4.3. Exemple de catégorie 2 : campagne visant à encourager les femmes à participer davantage aux sélections organisées pour des fonctions de haut niveau

L'**objectif** de ce dossier est de renforcer la présence des femmes à des fonctions dirigeantes. Les crédits de ce dossier, qui a clairement pour but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, appartiennent donc à la catégorie 2 et doivent être mentionnés dans la note de genre.

4.4. Exemple de catégorie 3 : action relative à l'accueil des demandeurs d'asile

L'**objectif** de l'action proposée est de prévoir un type d'accueil qui concerne l'ensemble des personnes (hommes ou femmes) ayant demandé l'asile en Belgique. Il ne s'agit donc pas d'un dossier visant à spécifiquement promouvoir l'égalité des hommes et des femmes. Il s'agit par contre bien d'un dossier lié à la mise en oeuvre d'une **politique publique** et d'un dossier qui présente une dimension de genre puisqu'il peut avoir un impact sur la situation respective des hommes et des femmes.

Les crédits relatifs à ce dossier doivent donc être intégrés dans la catégorie 3. Il convient donc de réaliser une analyse de genre afin de déterminer la manière dont on peut intégrer la dimension de genre dans le cadre du dossier. Il est en effet assez évident que les besoins et les attentes des femmes et des hommes qui introduisent une demande d'asile ne sont pas nécessairement les mêmes¹⁸. Le résultat de cette analyse devra figurer dans le commentaire genre (voir chapitre 5 pour plus d'informations à ce sujet).

5. Soutien

Le *gender budgeting* implique la liaison de deux domaines en apparence très différents : le budget et l'égalité entre hommes et femmes. Les deux principales administrations mobilisées dans ce projet sont donc l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Budget et Contrôle de la gestion.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes encadrera la mise en œuvre du *gender budgeting* et apportera son soutien afin que la méthode soit appliquée de manière correcte.

Le **SPF Budget et Contrôle de la gestion** veillera à ce que les adaptations nécessaires soient apportées aux processus budgétaires normaux (colonne pour la catégorisation dans les fiches et les tableaux budgétaires, ajout de la note de genre, etc.) et que les informations transmises soient correctement intégrées.

Enfin, on pourra aussi s'adresser aux **coordinateurs/coordinatrices *gender mainstreaming***, qui apporteront leur soutien en matière de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting* au sein de leur propre administration.

18 Voir l'étude 'Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Vers une politique d'accueil sensible au genre' qui a été menée à bien par le Nederlandstalige Vrouwenraad en collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.



Chapitre **5**

Intégration des informations **dans les documents budgétaires**



5

Intégration des informations dans les documents budgétaires

1. Introduction

Ce dernier chapitre traite la manière dont les informations relatives à la mise en œuvre du *gender budgeting* doivent être mentionnées dans les documents budgétaires.

Dans les **tableaux budgétaires**, la catégorie (voir chapitre 4) à laquelle appartient l'allocation de base doit être indiquée.

Les allocations de base de la catégorie 2 (crédits visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes) doivent en outre être reprises dans une **note de genre** qui doit être jointe aux propositions budgétaires.

Pour les allocations de base de la catégorie 3 (crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre), la justification doit inclure un **commentaire genre** expliquant la façon de tenir compte de la dimension de genre dans le dossier.

2. Généralités

Sur base des données transmises par les administrations, la dimension de genre sera intégrée dans le **budget général des dépenses**.

La catégorisation (1, 2 ou 3) des allocations de base qui doit être mentionnée dans les fiches budgétaires sera reprise dans les tableaux budgétaires du projet de budget général des dépenses, à savoir dans la colonne CRIPG (colonne 11).

Les notes de genre transmises par les administrations, qui énumèrent les allocations de base de la catégorie 2, seront annexées à la justification des dépenses.

Le commentaire genre relatif aux dossiers ayant une dimension de genre (catégorie 3) sera inclus dans la justification des allocations de base.

3. Catégorie 1

Si, suite à l'examen d'un dossier, il apparaît que ce dernier concerne le fonctionnement interne ou ne présente aucune dimension de genre, les crédits destinés à ce dossier appartiennent à la catégorie 1. Pour les allocations de base de cette catégorie, il n'y a aucune autre démarche à effectuer, à l'exception de la **mention de la catégorie** via l'indication du chiffre '1' dans la colonne CRIPG.

Il est possible qu'une allocation de base contienne **plusieurs parties** et que toutes ces parties n'appartiennent pas à la même catégorie. À partir du moment où une partie d'une allocation de base a une éventuelle dimension de genre, elle doit être classée dans la catégorie 3 (voir point 5 ci-dessous pour plus d'explications).

Ceci est également valable pour une allocation de base dont une partie appartient à la catégorie 2 (voir point 4 ci-dessous pour plus d'explications).

4. Catégorie 2

Les crédits destinés à des dossiers ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes appartiennent à la catégorie 2. Il convient alors d'indiquer le chiffre '2' dans le tableau budgétaire.

De plus, la 'loi *gender mainstreaming*' exige qu'une **note de genre** soit rédigée concernant ces crédits.

Cette note de genre se compose d'un tableau qui doit permettre d'identifier facilement l'allocation de base et de la retrouver dans les tableaux budgétaires. Le modèle de la note se trouve à l'annexe 5.

Vous trouverez ci-dessous un exemple complété tiré du budget du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement. Les colonnes à compléter sont les suivantes : 'Division organique', 'Programme', 'Activité', 'Nom de l'allocation de base' et 'Budget'.

Catégorie 2 : crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes

Division organique	Programme	Activité	Nom de l'allocation de base	Budget (en milliers d'euros)
21	0	01	Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics	7

La **division organique** correspond au numéro de la division sous laquelle est placée l'allocation de base.

Exemple :

Pour une allocation de base de la « Division 21 – Organes de gestion », il faut inscrire '21' dans la colonne 'Division organique'.

Sous **Programme**, il faut mentionner le numéro du programme dont relève l'allocation de base.

Exemple :

Cette colonne mentionnera le numéro '0' s'il s'agit d'une allocation de base du paquet « 0 Direction et gestion ».

Le numéro de l'**activité** du programme doit être inscrit dans la colonne **Activité**.

Exemple :

Cette colonne mentionnera les chiffres '01', vu qu'il s'agit d'une allocation de base qui fait partie de la catégorie « 01 Subsistance ».

Dans la colonne **Nom de l'allocation de base**, il faut mentionner la dénomination utilisée pour désigner l'allocation de base en question. Si on l'estime nécessaire, on peut également préciser dans cette colonne de quoi il s'agit. Cela peut par exemple être le cas lorsque seule une partie de l'allocation de base est consacrée à l'égalité des femmes et des hommes.



Exemple 1 :

Dans le cas présent, il faut indiquer « Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics » dans la colonne intitulée 'Nom de l'allocation de base'.

Exemple 2 :

Si, dans le cadre de l'allocation de base « Subsidés divers pour la promotion de la Fonction publique et de la diversité au sein de la Fonction publique » du SPF Personnel et Organisation, on travaille sur la thématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, cette allocation peut être classée dans la catégorie 2 et reprise dans la note de genre. L'intitulé de l'allocation de base doit ensuite être mentionné dans la colonne 'Nom de l'allocation de base'. Si les actions proposées visent cependant également d'autres motifs de discrimination (prétendue race, handicap, orientation sexuelle, etc.), il faut le préciser dans la mesure du possible. Sous le nom de l'allocation de base, on peut par exemple mentionner : 'Les actions relatives à l'égalité H/F représentent environ un quart de l'ensemble des activités'.

Enfin, la colonne **Budget (en milliers d'euros)** désigne le budget consacré au dossier en question pour l'année à venir.

Cette colonne peut également contenir des précisions complémentaires si cela est nécessaire.



Exemple 1 :

Un budget de € 7.000 était prévu pour l'allocation de base « Dépenses de toute nature destinées à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics ». Il faut donc indiquer '7' dans cette colonne.

Exemple 2 :

Si nous reprenons la situation du second exemple ci-dessus (l'allocation de base « Subsidés divers pour la promotion de la Fonction publique et de la diversité au sein de la Fonction publique »), il semble nécessaire de fournir plus d'informations dans la colonne 'Budget'. Outre le montant total de cette allocation de base, on peut ainsi mentionner le montant précis spécifiquement prévu pour les actions relatives à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En plus du '34' prévu pour l'ensemble des actions, on pourrait également ajouter 'dont X spécifiquement destinés à l'égalité H/F'. Si le montant exact n'est pas (encore) connu, on peut également indiquer une estimation du montant consacré à l'égalité hommes-femmes.

5. Catégorie 3

Cette catégorie englobe les crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes. Dans les tableaux budgétaires, il faut attribuer le chiffre '3' aux allocations de base concernées.

Il faut en outre indiquer dans un commentaire genre de quelle façon on **tiendra compte** de la dimension de genre dans le cadre du dossier. Ce commentaire genre doit être repris dans les fiches budgétaires et être ensuite intégré dans la justification de l'allocation de base en question.

Conseil 7 :

Les checklists du Chapitre 3 du 'Manuel pour la mise en oeuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge' présentent une série de questions à se poser pour faciliter la prise en compte de la dimension de genre dans le cadre d'une politique, d'une mesure ou d'une action.

Le commentaire genre peut se présenter sous différentes formes selon le type de dossier, le niveau de prise en compte de la dimension de genre (dimension déjà prise en compte ou non, par exemple), etc. Cela vaut tant pour les crédits relatifs à des projets ou des actions (voir chapitre 4, point 3.3.1.) que pour les subsides, les allocations et les dotations (voir chapitre 4, point 3.3.2.).

Si le dossier en question tient déjà compte du genre, il faut le mentionner dans le commentaire genre, préciser de quelle façon et indiquer que l'on souhaite maintenir (et éventuellement étendre) cette prise en considération.

Indications pour le commentaire genre

Voici quelques indications qui pourront faciliter la rédaction du commentaire genre qui doit être élaboré pour les dossiers et les allocations de base repris dans la **catégorie 3**.

Cette liste n'est bien évidemment pas exhaustive. Il est donc possible que des éléments pertinents pour la rédaction de ce commentaire ne soient pas mentionnés ci-dessous.

Vu la nature générale des indications ci-dessous, il se peut également que les éléments mentionnés dans le commentaire genre doivent être élaborés de manière plus détaillée compte tenu du dossier traité.

Les indications sont réparties en **deux parties**. La **première partie** reprend des éléments généraux qui concernent la plupart des dossiers de la catégorie 3. Ces indications sont elles-mêmes réparties entre, d'une part, les actions à mener lorsque les informations nécessaires à la prise en compte de la dimension de genre **font défaut** et, d'autre part, les

actions à mener lorsque les informations nécessaires à la prise en compte de la dimension de genre sont **disponibles**.

La **seconde partie** concerne des actions liées à des types de dossiers précis : recherches, enquêtes, communication, marchés publics, subsides, allocations et dotations.

Précisons que selon le dossier traité, il peut être nécessaire de combiner différentes indications reprises ci-dessous (au sein d'une des deux parties et/ou entre les deux).

Première partie – Indications générales

- 1) Exemples d'actions à mener lorsque les informations nécessaires à la prise en compte de la dimension de genre **font défaut** :
 - Collecter les informations relatives à la répartition sexuée du public-cible ;
 - Ventiler par sexe les statistiques disponibles ou à collecter ;
 - Rassembler les informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes, ainsi qu'à leurs attentes et besoins (consultation de recherches, réalisation d'enquêtes, etc.) dans le domaine en question ;
 - Organiser des consultations avec des 'experts genre', des associations féminines, des femmes du groupe-cible, etc. ;
 - Interroger les bénéficiaires (hommes et femmes) actuels ou potentiels à propos de leurs besoins et attentes vis-à-vis de la mesure actuelle ou proposée (évaluation sous l'angle du genre par les bénéficiaires).

- 2) Exemples d'actions à mener lorsque les informations nécessaires à la prise en compte de la dimension de genre **sont disponibles** :
 - Systématiser le recueil de données ventilées par sexe ;
 - Analyser et traiter les données recueillies ;
 - Soumettre le dossier à une analyse de genre¹⁹ ;
 - Établir des indicateurs de genre visant à mesurer clairement les différences entre hommes et femmes ;
 - Calculer la répartition entre hommes et femmes des dépenses relatives au dossier (analyse différenciée du point de vue du genre de l'effet des dépenses publiques) ;

19 Une 'analyse de genre' est une analyse qui prend en compte l'impact potentiel de la mesure envisagée sur la situation respective des femmes et des hommes.

- Prendre en compte l'analyse et le traitement des données lors de l'élaboration du dossier ;
- Définir des objectifs précis relatifs à l'égalité hommes-femmes sur la base des données recueillies (par exemple : augmenter la présence du sexe sous-représenté au sein du public-cible, etc.) ;
- Définir des objectifs chiffrés en matière d'égalité hommes-femmes sur la base des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre (par exemple : augmenter de X % la présence du sexe sous-représenté dans le groupe-cible).

Seconde partie - Indications spécifiques

1) Exemples d'actions à mener dans le cadre de **recherches** :

- Inviter les chercheurs à prendre en compte la dimension de genre ;
- Tenir compte de la dimension de genre lors du recueil des informations (par exemple : choix des sources, sélection des personnes à interroger, etc.) ;
- Tenir compte de la dimension de genre lors du traitement des informations (par exemple : s'interroger sur les différences entre les femmes et les hommes, examiner si le sexe constitue une variable pertinente, etc.) ;
- Tenir compte de la dimension de genre dans les résultats de la recherche (par exemple : indiquer les différences hommes-femmes dans le rapport final/la publication, rédiger des recommandations qui tiennent compte de la dimension de genre, etc.) ;
- Veiller à la composition équilibrée du comité d'accompagnement de la recherche.

2) Exemples d'actions à mener dans le cadre **d'enquêtes** :

- Prendre en compte le sexe de la personne interrogée en tant que variable ;
- Prendre en compte les besoins potentiellement différents des femmes et des hommes lors de l'établissement du questionnaire ;
- Établir des échantillons représentatifs (par exemple : ne pas uniquement interroger la personne de référence du ménage ce qui conduit à une sur-représentation des hommes, réfléchir à la façon d'atteindre à la fois les femmes et les hommes, etc.) ;
- Établir des équipes d'enquêteurs composées d'hommes et de femmes.

- 3) Exemples d'actions à mener dans le cadre de la **communication** :
- Faire en sorte que les supports de communication ne contiennent aucun stéréotype de genre ;
 - Tenir compte de la dimension de genre lors de la conception de campagnes d'information/de sensibilisation/de promotion, en veillant notamment à s'adresser tant aux femmes qu'aux hommes (sauf s'il s'agit d'une campagne ciblée) ;
 - Veiller à toucher tant les femmes que les hommes en utilisant des médias consultés par les hommes et par les femmes (sauf s'il s'agit d'actions ciblées).
- 4) Exemples d'actions à mener dans le cadre de la passation de **marchés publics**²⁰ :
- Veiller à la prise en compte de la dimension de genre dans l'objet du marché et intégrer cette prise en compte dans la description du marché ;
 - Mentionner dans l'avis de marché public/le cahier des charges l'exclusion des entreprises qui ne respectent pas la législation sociale, en ce compris les dispositions relatives à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes ;
 - Intégrer 'l'égalité des chances' dans les critères d'attribution mentionnés dans l'avis de marché public/le cahier des charges (si d'application) ;
 - Intégrer des conditions relatives à l'égalité des chances dans les modalités d'exécution mentionnées dans l'avis de marché public/le cahier des charges (si d'application).
- 5) Exemples d'actions à mener dans le cadre des **subsidés, allocations et dotations** :
- Attirer l'attention des organismes subventionnés sur l'obligation de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets (par exemple : réunions, courriers, etc.) ;
 - Mentionner l'importance de la dimension de genre dans l'appel aux demandes de subsidés ;
 - Établir la prise en compte de la dimension de genre en tant que critère d'évaluation et de sélection des demandes de subsidés ;
 - Citer l'obligation de l'intégration de la dimension de genre en tant que condition lors des négociations relatives à l'octroi des subsidés ;

20 Pour plus d'informations sur l'intégration d'une dimension de genre dans les marchés publics, voir la brochure 'Égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics. Quelques recommandations' dans l'annexe 1 : Liste des moyens de soutien.

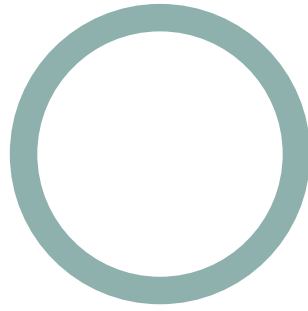
- Mentionner l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans les documents qui fixent une subvention (par exemple : contrat de gestion, arrêté royal, etc.) ;
- Examiner la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation d'un projet subventionné.

Exemples :

- *Pour l'allocation de base « Dépenses relatives à la réalisation d'une enquête en collaboration avec le SPP Politique scientifique à propos des déplacements des Belges » du SPF Mobilité et Transport, on peut citer les éléments suivants : 'Garantir la prise en compte de la dimension de genre dans l'enquête ; mentionner le sexe de la personne interrogée ; effectuer une analyse de genre permettant d'identifier les différences qui existent entre hommes et femmes ; viser une présence minimale des femmes au sein du comité d'accompagnement (si cela est d'application) ; intégrer la dimension de genre dans le marché public (si l'on travaille dans ce cadre)'.*
- *Dans le cas des subsides, des dotations ou des allocations, comme par exemple l'allocation de base « Allocation à la Kinderrechten Coalitie Vlaanderen et à la Coordination des ONG pour les droits de l'enfant » du SPF Justice, on peut par exemple indiquer 'Se réunir avec les responsables de ces ONG et discuter de l'intégration de la dimension de genre'.*

Il se peut qu'une allocation de base comprenne tant des actions ou des projets ne contenant pas de dimension de genre que des parties contenant une dimension de genre potentielle. Dans ce cas, il faut classer l'allocation de base dans la catégorie 3 et rédiger un commentaire genre pour les parties qui présentent une dimension de genre. Ce commentaire genre doit alors préciser qu'il ne s'agit que d'une partie de l'allocation de base et mentionner précisément la partie concernée.





Postface





POSTFACE

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, un budget n'est pas nécessairement neutre du point de vue du genre. L'absence de prise en compte de la dimension de genre au niveau budgétaire peut en effet mener à ce que l'argent public serve à financer des actions qui maintiennent ou aggravent des situations d'inégalité entre les hommes et les femmes. En outre, en ces temps de crise et de réductions budgétaires, il faut plus que jamais être conscient du fait que la sélection, le rejet ou la suppression de certains projets peut avoir un impact différent sur la situation respective des femmes et des hommes. Bref, établir un budget est une affaire de choix, et les choix sont rarement neutres.

Dans ce cadre, la prise en compte de la dimension de genre dans l'établissement des budgets publics (le *gender budgeting* des dépenses), est une approche qui permet de favoriser l'égalité des hommes et des femmes en renforçant l'efficacité des dépenses publiques.

Pour celles et ceux qui ne sont pas familiarisés avec le *gender budgeting*, il n'est cependant pas nécessairement évident de faire le lien entre un budget et l'égalité des femmes et des hommes. Le présent manuel a pour ambition d'aider les personnes impliquées dans les matières budgétaires (qu'elles travaillent au sein des cellules stratégiques ou au sein des administrations) à établir des budgets qui sont, conformément à la 'loi *gender mainstreaming*', sensibles à la dimension de genre.

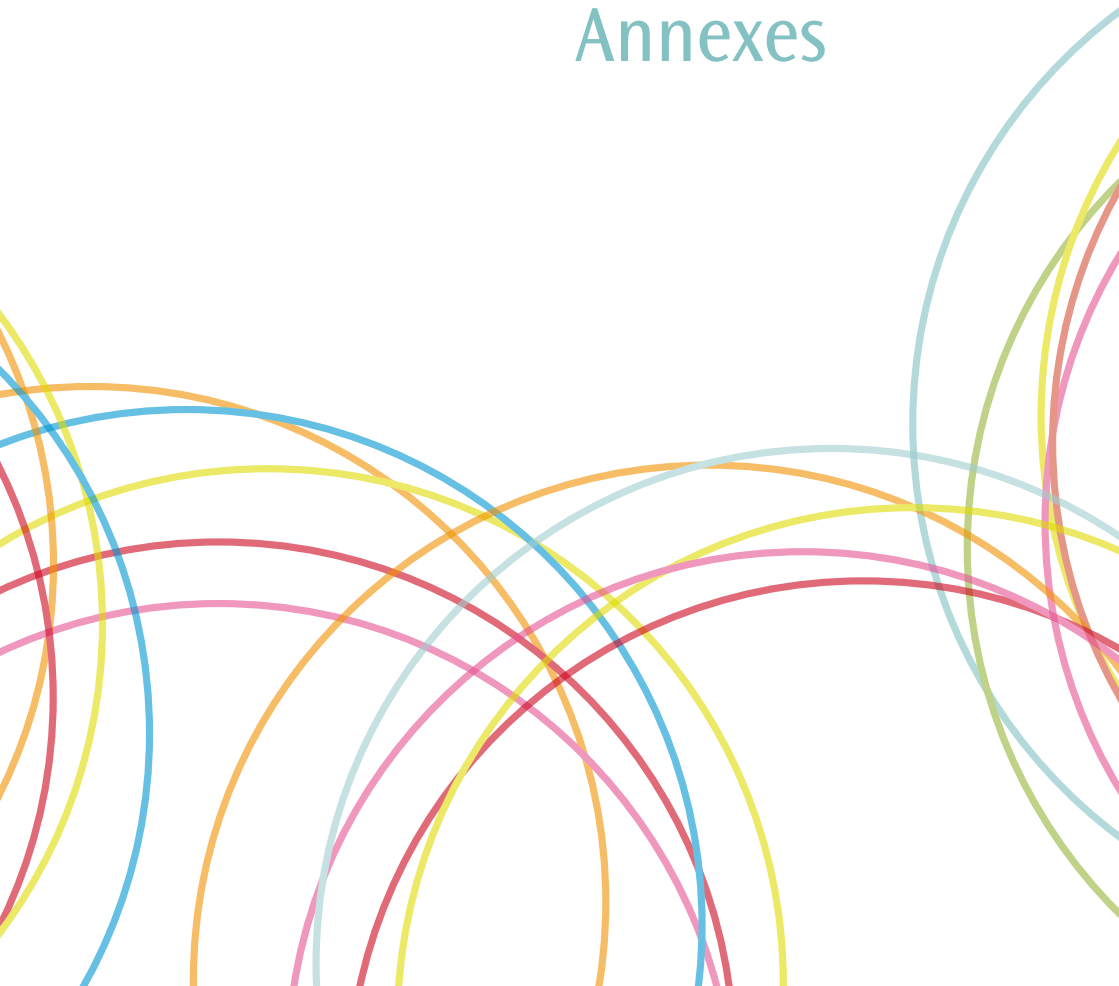
Après avoir défini les concepts et l'utilité du *gender budgeting*, le manuel présente la mise en œuvre de cette approche dans le cadre de la réalité du budget fédéral belge, sur base de la catégorisation des allocations de base relatives à la prévision des dépenses.

Notre ambition est que l'intégration de la dimension de genre dans les budgets devienne de plus en plus évidente au fur et à mesure de l'application du *gender budgeting*, et contribue finalement à ce que la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans la préparation des budgets, des lignes politiques et des actions devienne un simple réflexe au niveau fédéral belge.

Michel Pasteel

Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Annexes



Annexes

1. Liste des moyens de soutien

1.1. Publications

- 'Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* dans la fonction publique fédérale' de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_mainstreaming_binnen_de_belgische_federale_overheid.jsp?referer=tcm:337-99646-64
- 'Actes du cycle de séminaires *gender mainstreaming* - Un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations' de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/Handelingen_van_de_seminariecycle_gender_mainstreaming.jsp
- 'Égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics. Quelques recommandations' de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/gelijke_kansen_voor_vrouwen_en_mannen_in_overheidsopdrachten.jsp
- 'Analyse budgétaire en terme de genre et d'égalité hommes-femmes' de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/gendergevoelig_budgetteren.jsp

1.2. Liens et instruments

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be/>
- Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes
<http://www.conseildelegalite.be/>
- Fonds de développement des Nations unies pour la femme
<http://www.unifem.org/>
- Fonds de développement des Nations unies pour la femme : portail 'Gender responsive budgeting'
<http://www.gender-budgets.org/>
- VEGA : Banque de données d'experts féminins et d'experts dans le domaine du genre
<http://www.vegastar.be/fr.htm>
- Banque de données sur les études en matière de genre de Sophia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database
- GenderBase : Banque de données de formations théoriques et pratiques en matière de genre
http://www.iewm.be/genderbase_fr.htm
- Banque de données des associations de femmes d'Amazone
<http://db.amazone.be/association>

2. La 'loi gender mainstreaming'

Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (publiée et entrée en vigueur le 13 février 2007)

Art. 1er.

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Elle transpose notamment l'article 1er de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Art. 2.

§ 1er. Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre 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.

Acettefin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.

§ 2. Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3. Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1er ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Art. 3.

Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet :

1° il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence. A cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.

2° pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes ;

Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur.

3° il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

Art. 4.

Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Art. 5.

§1er. Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 2. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2e projet de budget général des dépenses.

§ 3. Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses.

Art. 6.

Aux fins d'assurer la mise en oeuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Art. 7.

Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Art. 8.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations publiques composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Art. 9.

Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. A cette fin, le Roi peut :

1° modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé ;

2° modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle ;

3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

Dispositions transitoires.

Art. 10.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. A titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin

du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de l'article 4 de la présente loi.

Art. 11.

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 12 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi : Le Ministre de l'Égalité des chances,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'Etat : La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX.

3. La circulaire relative au *gender budgeting*

Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Annexe : modèle de note de genre (voir annexe 5 de ce manuel)

1. Introduction

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une législation²¹ très ambitieuse visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques définies et mises en œuvre au niveau fédéral belge (*gender mainstreaming*). Cette approche qui vise à concrétiser **l'égalité des hommes et des femmes** concerne **tous les domaines** et **toutes les phases** du processus de décision politique (Analyse - Définition - Mise en œuvre - Evaluation). Dans ce cadre, elle contribue à renforcer le principe de « bonne gouvernance » en objectivant le processus décisionnel.

La loi prévoit une série d'actions du gouvernement et des administrations, parmi lesquelles l'introduction du *gender budgeting*.

L'art. 2, § 1er de la loi stipule que le Gouvernement veille 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.* »

L'art. 2, § 2 ajoute à cela que : « *Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.* »

21 La loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007)

2. Définitions

2.1. Le *gender mainstreaming*

Le Conseil de l'Europe définit le concept de **gender mainstreaming** de la manière suivante :
« *Le gender mainstreaming consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.* »

2.2. Le *gender budgeting*

Le Conseil de l'Europe définit le concept de **gender budgeting** de la manière suivante :
« *Le gender budgeting est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.* »

En ce qui concerne l'établissement du budget fédéral belge, il s'agit, à l'aide d'une catégorisation des allocations de base (voir point 3), de tenir compte de l'impact potentiel des **dépenses publiques** sur la situation respective des femmes et des hommes.

2.3. *Dimension de genre*

Quand une politique, mesure, etc. touche à la situation des femmes et des hommes, celle-ci contient une **dimension de genre**.

Un dossier qui présente une dimension de genre est par conséquent un dossier avec un impact (potentiel) sur la situation des femmes et des hommes.

2.4. *Analyse sous l'angle du genre*

Une **analyse sous l'angle du genre** est une analyse qui tient compte de l'impact d'une politique, mesure, etc. sur la situation respective des femmes et des hommes.

3. Catégorisation

Dans le cadre du *gender budgeting*, les allocations de base doivent être subdivisées en trois catégories :

- **Catégorie 1 :**
La première catégorie reprend les crédits relatifs à des dossiers **qui ne présentent pas de dimension de genre**.
Il s'agit principalement des crédits « techniques », tels que les crédits prévus pour les intérêts de retard ou le loyer.
Certains crédits « techniques » peuvent cependant comporter une dimension de genre, (tels que les crédits pour l'achat d'uniformes) et doivent être classés dans la catégorie 3.
- **Catégorie 2 :**
La seconde catégorie comprend les crédits relatifs aux actions visant à réaliser **l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce sont ces crédits qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi et qui doivent être intégrés à la note de genre.
On peut citer les salaires des fonctionnaires genre ou diversité, le budget destiné à des actions visant à augmenter la présence des hommes ou des femmes là où ils/elles sont sous représenté(e)s (par exemple, le secteur des soins de santé, etc. pour les premiers et les milieux scientifiques, les travailleurs indépendants, etc. pour les secondes) ou encore les crédits servant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines (prévoir des formations pour des femmes sans qualification, lutter contre la violence faite aux femmes, ...).
- **Catégorie 3 :**
La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, c'est-à-dire les crédits relatifs à des dossiers **qui présentent une dimension de genre**, à l'exception des frais de personnel, qui doivent être inclus dans la catégorie 1.
Il s'agit principalement des frais pour des projets ou actions (par exemple des crédits pour un projet-pilote relatif à la politique menée en matière de drogues, des crédits pour des initiatives visant à promouvoir le fonctionnement de la police, etc.), marchés publics (comme les recherches, les campagnes, etc.), subsides et dotations.
Lors de la préparation et définition des dossiers relatifs aux crédits de la catégorie 3, il faut faire une **analyse approfondie de la dimension de genre** et prendre en compte les résultats de cette analyse lors de la mise en œuvre du dossier. La manière dont on

envisage de faire cette analyse et cette prise en compte doit déjà être indiquée dans la justification des allocations de base.

4. Procédure

Le processus de *gender budgeting* doit se dérouler comme suit :

- 1) Dans un premier temps, **les gestionnaires de dossiers** doivent déterminer, en fonction de la nature et du contenu de leurs dossiers, la catégorie à laquelle les crédits qu'ils sollicitent sont rattachés. Ils doivent donc mener une première réflexion leur permettant de savoir si le dossier qu'ils souhaitent financer
 - ne présente pas de dimension de genre (catégorie 1) ;
 - vise spécifiquement à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) ;
 - présente une dimension de genre (catégorie 3).

Si les crédits demandés appartiennent à la catégorie 3 (crédits relatifs à des dossiers qui présentent une dimension de genre), les gestionnaires de dossiers doivent approfondir leur réflexion afin de pouvoir indiquer de quelle manière la dimension de genre sera prise en compte lors de l'élaboration du dossier.

- 2) Lorsque les gestionnaires de dossiers **demandent un budget** au service 'Budget et Gestion' de leur administration, ils indiquent la catégorie de crédits à laquelle se rattache leur dossier.

Pour les crédits appartenant à la catégorie 3, le résultat du travail de réflexion approfondie doit également être transféré au service 'Budget et Gestion' afin que celui-ci puisse être intégré dans la justification des allocations de base.

- 3) Les informations fournies sont intégrées dans les fiches budgétaires par le **service 'Budget et Gestion'**. Pour chaque allocation, il faut indiquer dans la colonne G (colonne 8 dans le tableau des propositions budgétaires à politique inchangée) à quelle catégorie (1, 2 ou 3) elle appartient.

Les crédits de la catégorie 2 doivent être intégrés dans le modèle de note de genre fourni par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut).

Pour les crédits de la catégorie 3, les informations supplémentaires, remises par les gestionnaires de dossier, doivent être incluses dans la justification des allocations de base.

- 4) Le **Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion** intégrera les notes de genre et les informations fournies par les fiches budgétaires des différentes administrations dans le projet de budget fédéral belge.
- La catégorisation (1, 2 ou 3) des allocations de base sera encodée dans la colonne CRIPG (colonne 11) du tableau de crédits sur la base des données fournies par les administrations via les fiches budgétaires.
 - Les informations concernant la réflexion approfondie sur les dossiers qui présentent une dimension de genre (catégorie 3) seront intégrées dans la justification des allocations de base.
 - Les notes de genres fournies par les administrations seront annexées à la justification des allocations de bases de l'administration concernée.

Dans l'application du *gender budgeting*, les services 'Budget et Gestion' de chaque administration se voient donc principalement attribuer **un rôle de coordination**. Ce n'est pas à eux qu'il revient d'effectuer une analyse de genre des différents crédits et des dossiers qui y sont liés. Les services 'Budget et Gestion' doivent cependant veiller à ce que les gestionnaires de dossier fournissent les informations nécessaires pour compléter les fiches budgétaires et la note de genre.

Les Ministres et les Présidents des comités de direction des Services Publics Fédéraux, Services Publics Fédéraux de Programmation et du Ministère de la Défense sont priés d'encourager le personnel de leur cellule(s) stratégique(s) ou de leur administration à respecter les obligations en matière de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, et plus spécifiquement d'exhorter les gestionnaires de dossiers concernés à fournir à temps les informations demandées au service 'Budget et Gestion' de leur administration.

5. Budget 2011 et suivants

Chaque Service Public Fédéral, Service Public Fédéral de Programmation ainsi que le Ministère de la Défense doivent veiller à ce que le Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion dispose de toutes les données nécessaires pour intégrer la dimension de genre dans le budget fédéral belge.

Dans ce cadre, les administrations concernées doivent déjà intégrer les informations demandées dans les fiches budgétaires envoyées au Service Public Fédéral Budget et

Contrôle de la gestion avec leurs propositions budgétaires.

Cette obligation est également mentionnée dans la Circulaire relative aux directives concernant la préfiguration du budget 2011.

Pour l'élaboration du budget de l'année 2011, seront attendues :

- une première tentative de **catégorisation** des allocations de base ;
- la réalisation d'une **note de genre** avec l'énumération des crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) dans le cas où l'administration prévoit de telles actions ;
- l'inclusion de la **réflexion approfondie sous l'angle du genre** concernant les dossiers de la catégorie 3 dans la justification des allocations de base.

L'Institut est chargé de l'accompagnement de la mise en œuvre et du contrôle du *gender budgeting*. Il sera attentif à la catégorisation et la justification correcte des allocations de base et examinera notamment si l'on tient compte de la dimension de genre dans tous les dossiers où elle est pertinente et de quelle manière on souhaite précisément intégrer cette dimension.

6. Soutien

Pour les crédits de la catégorie 2, un **modèle** de note de genre est mis à la disposition des administrations. Cette note est annexée à la présente circulaire (voir annexe 5 de ce manuel).

Si vous avez des questions, vous pouvez prendre contact avec :

Jeroen Decuyper
Attaché
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
tél. : +32 (0)2 233 42 33
fax : +32 (0)2 233 40 32
email : jeroen.decuyper@iefh.belgique.be
site web : www.iefh.belgium.be

4. Le projet relatif au *gender budgeting*

Le projet relatif au *gender budgeting* de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été lancé en mai 2009. Il s'organisait autour de différentes étapes :

- La définition d'une procédure visant à tenir compte de la dimension de genre dans la méthode d'élaboration du budget fédéral belge.
- Une première analyse, suivant cette procédure, sur la base des tableaux budgétaires de l'année 2009 de chaque SPF, SPP et du ministère de la Défense. Pour plusieurs lignes de crédit, la façon dont la dimension de genre pouvait éventuellement être intégrée était indiquée.
- Sur base de cette analyse, des réunions bilatérales (Institut - administration) ont été menées avec les services 'Budget et Gestion' des SPF, du ministère de la Défense et des SPP. L'objectif était de fournir des précisions sur le processus de *gender budgeting*.
- Les 17 décembre 2009 et 3 mai 2010, des réunions ont été organisées avec l'ensemble des services 'Budget et Gestion' des administrations susmentionnées, afin d'informer sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du *gender budgeting* et de confronter les expériences.
- Les cellules stratégiques et les administrations ont été accompagnées individuellement, à leur demande, pour la première application concrète du *gender budgeting* en 2010, lors de l'élaboration du budget 2011, suivant les instructions de la circulaire relative au *gender budgeting* (voir annexe 3).

5. La note de genre

Catégorie 2 : crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes				
Division organique	Programme	Activité	Nom de l'allocation de base	Budget (en milliers d'euros)



Colophon

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles

Téléphone : +32 2 233 42 65 - Fax : +32 2 233 40 32

E-mail : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

Site web : <http://www.iefh.belgium.be>

Auteur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Jeroen Decuyper

Rédaction finale

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Cellule *gender mainstreaming*

Lay-out et impression

Gevaert Graphics nv

Traduction

Apostrophe

Julie Wuytens (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

Éditeur responsable

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Michel Pasteel

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Diese Veröffentlichung ist auch verfügbar auf Deutsch.

This publication is also available in English.

Cette publication est imprimée sur du papier respectueux de l'environnement.

Numéro de dépôt : D/2010/10.043/21





INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES