
PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2016-2017

18 JUILLET 2017

RAPPORT

RELATIF À LA MISE EN OEUVRE DU DÉCRET DU 7 JANVIER 2016 RELATIF À
L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE EN FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

—

COMPTE RENDU ET ANALYSE

DES TRAVAUX DU GROUPE PILOTE RELATIFS À L'EXERCICE PILOTE
DE GENDER BUDGETING (BUDGET AJUSTÉ 2017)

—



RAPPORT RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE DÉCRET DU 7 JANVIER 2016 RELATIF À L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

COMPTE RENDU ET ANALYSE DES TRAVAUX DU GROUPE PILOTE RELATIFS À L'EXERCICE PILOTE DE GENDER BUDGETING (BUDGET AJUSTÉ 2017)

15 juin 2017

1. Contexte et cadre législatif.....	3
2. Le groupe pilote	4
2.1. Objectifs du groupe pilote.....	4
2.2. Méthodologie.....	4
3. Le gender budgeting	9
3.1. Intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.....	9
3.2. Phasage de la mise en œuvre du gender budgeting.....	10
3.3. Du rapportage en matière de gender budgeting	11
4. Exercice pilote relatif au gender budgeting.....	13
4.1. Description de l'échantillon de l'exercice pilote	13
4.2. Résultats et analyses	15
4.2.1. Vue globale	15
4.2.2. Les dépenses spécifiques attribuées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes	17
4.2.3. Les dépenses non classifiées car hors compétence de la FW-B.....	18
4.2.4. Les dépenses neutres ou non susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes	18
4.2.5. Les dépenses à genrer, susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes	19
4.2.6. Conclusions	22
5. Observations et recommandations.....	24
5.1. Le processus global d'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budget de la FWB	24
5.1.1. Les fonctionnaires généraux	24
5.1.2. Le personnel d'encadrement	25
5.1.3. La bonne gouvernance.....	25
5.2. Les formations.....	26
5.2.1. Les impacts dans la réalité professionnelle	26

5.2.2.	La mise en pratique et les séances de coaching	27
5.2.3.	De la qualité des justifications	27
5.2.4.	Profils versus contenu	28
5.2.5.	Clarifier les intentions du législateur	28
5.3.	Le gender budgeting	28
5.3.1.	Les données désagrégées par sexe	29
5.3.2.	Question de timing : une préparation en amont	29
6.	Proposition de lignes directrice quant au codage de certaines dépenses types	31
6.1.	Proposition d'harmonisation des codages et justifications pour certains types d'AB	31
6.1.1.	Les frais de personnel du MFW-B	31
6.1.2.	Les frais de déplacement	34
6.1.3.	Les marchés publics	34
6.1.4.	Les AB « distributifs »	35
6.1.5.	Les subventions facultatives	36
6.1.6.	Les AB « fourre-tout »	36
	Annexe :	37
	Exercice pilote ajusté 2017 - le classement par code des articles budgétaires analysés et les justifications avancées	37

1. Contexte et cadre législatif

Le 7 janvier 2016 le Gouvernement de la Communauté Française approuvait un décret relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques et budgets de la Communauté Française.

Par ce décret, la Fédération Wallonie-Bruxelles répond à ses obligations internationales (ONU -1995, Union européenne -1991, Conseil de l'Europe -1998) et rejoint le mouvement déjà en place au niveau fédéral et en Wallonie.

L'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, appelée « gender mainstreaming » au niveau international, peut être définie comme « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus 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.* »¹

Il s'agit d'une méthode a priori, visant à mesurer l'impact potentiel des projets de décisions politiques sur l'égalité femmes/hommes, complémentaire aux mesures spécifiques prises pour promouvoir cette égalité.

Par ce décret et ses arrêtés d'exécution (25/05/2016 et 10/05/2017), la FW-B met en place un dispositif d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques, mesures et actions, ainsi que dans ses budgets et comptes, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce dispositif est notamment composé :

- d'un **Groupe de Coordination**, composé de représentant-e-s des cabinets ministériels et des Administrations générales, chargé de la mise en œuvre des objectifs du décret ;
- d'une **Cellule d'appui en genre**, intégrée à la Direction de l'Égalité des Chances, chargée de la coordination de la mise en œuvre du décret et du support administratif et scientifique aux services de gestion et aux cabinets ministériels ;
- de **deux méthodes** :
 - o Le « test genre » mesurant, avant la prise de décision, l'impact des projets de décisions, mesures ou actions sur la situation respective des hommes et des femmes ;
 - o Le « gender budgeting » intégrant la dimension de genre dans le processus budgétaire et permettant d'identifier les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre femmes et hommes ainsi que ceux susceptibles d'avoir un impact sur cette égalité.

Le décret du 07/01/2016 est rentré en application le 1er janvier 2017, rendant ainsi obligatoire l'utilisation des deux méthodes pour tous les projets de décision et le budget.

¹ Conseil de l'Europe, 1998

2. Le groupe pilote

Afin de répondre aux différentes questions posées par la mise en œuvre du test genre et du gender budgeting au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Direction de l'Égalité des chances a mis sur pied un Groupe pilote chargé de tester et de valider, le cas échéant, les différents processus envisagés.

Cette nécessité s'inscrit dans un double contexte :

- la volonté de mettre en œuvre le décret genre de manière pragmatique, efficace et adaptée au contexte et structures de la FW-B ;
- la demande du Ministre Flahaut de réaliser un premier exercice d'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire pour juin 2017.

Ce groupe pilote, composé de représentant-e-s de l'ensemble des Administrations générales et du Secrétariat général du MFW-B a été mis en place le 23 mars 2017 et a terminé ses travaux le 30 mai 2017.

2.1. Objectifs du groupe pilote

Les objectifs de ce groupe ont été définis, au début de ses travaux, comme tels :

- **Tester** le processus de mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre au sein du MFW-B, en ce compris le module de formation dispensé aux agent-e-s de la FWB (pour rappel : 3 demi-journées)
- Effectuer un premier **exercice pilote** de mise en œuvre de gender budgeting au sein d'une dizaine d'AB de chaque administration générale.
- **Définir/affiner** les profils des référent-e-s (cfr ci-dessous) via les fiches de missions et définir le profil des agent-e-s qui, au sein de l'administration, seront en charge de la réalisation de la méthode gender budgeting (« gestionnaires de budget ») Valider, le cas échéant, les propositions de désignation des référent-e-s
- Tester le test genre et collaborer à la définition du formulaire intelligent
- Tester le modèle de formulaire intelligent permettant de réaliser la méthode gender budgeting

Une séance de débriefing du groupe pilote a été effectuée le 30 mai 2017. Cette session de débriefing général a permis de récolter les données nécessaires à la mesure de l'atteinte des objectifs susmentionnés. L'ensemble des données récoltées durant cette séance sont intégrées dans le présent rapport.

2.2. Méthodologie

Les travaux du groupe pilote ont été effectués en quatre étapes :

- La composition du groupe pilote
- La formation
- Les séances de coaching
- La séance de débriefing

2.2.1. Composition du groupe pilote

En collaboration avec le Cabinet de la Ministre Simonis, la Direction de l'Égalité des Chances a défini la composition théorique attendue pour le groupe pilote : chaque Administration générale (AG), ainsi que le Secrétariat général (SG), ont ainsi été invités à désigner, pour trois de leurs services (au niveau des Directions générales ou au niveau des Services généraux), un binôme pilote composé d' « un-e référent-e genre » **et** d'un-e « référent-e gender budgeting »²

Les objectifs du groupe pilote et sa composition ont été présentés lors de la réunion du Conseil de Direction du 13 mars 2017. Il a alors été laissé à la discrétion de chaque Administration générale de désigner les services et agent-e-s participants.

Notons que cette présentation au Conseil de Direction a été suivie de demandes adressées via courriels aux cellules stratégiques des différentes Administrations, ainsi qu'aux Fonctionnaires Généraux. Ces demandes ont été accompagnées de fiche de missions visant à soutenir la désignation des membres de chaque AG au groupe pilote.

Ces demandes officielles ont été suivies, dans certains cas, de discussions bilatérales, notamment afin de faire face aux disponibilités de chacun.

Composition finale du Groupe pilote³ :

Administration générale de l'Enseignement :

- 1 représentant-e de la Direction d'appui de l'Administrateur général
- 1 représentant-e de la Direction des personnels de l'enseignement organisé
- 1 représentant-e de la Direction des personnels de l'enseignement subventionné
- 2 représentant-e-s de la Direction générale de l'enseignement obligatoire
- 3 représentant-e-s de la Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique

Administration générale de la Culture :

- 1 représentant-e de la Direction du support administratif
- 2 représentant-e-s du Service général de la jeunesse et de l'éducation permanente
- 2 représentant-e-s du Service général de l'action territoriale
- 2 représentant-e-s du Service général du livre et des lettres

Administration générale de l'Aide à la Jeunesse

- 1 représentant-e du Service général des SAJ/SPJ et Prévention
- 1 représentant-e du Service général des situations individuelles
- 2 représentant-e des Services de l'Administratrice générale

Administration générale du Sport

- 1 représentant-e de la Direction des centres sportifs
- 1 représentant-e du Sport pour tous
- 1 représentant-e d'un Centre sportif
- 1 représentant-e du Service marché public

Administration générale des Maisons de Justice

- 2 représentant-e-s de la Direction liée à l'Administratrice générale
- 2 représentant-e-s du Service général Justice et Justiciable

² Les profils de ceux-ci étant définis dans des fiches de missions.

³ Notons que certains membres du groupe pilote sont également membres du Groupe de coordination. Pour cette raison, il leur a été laissé la possibilité de ne pas assister aux modules de formation puisque ceux-ci étaient identiques à ceux qu'ils avaient déjà suivis en février 2017.

Secrétariat général

- 2 représentant-e-s de la Direction générale du budget et des Finances du Ministère de la FWB
- 1 représentant-e de la Direction générale de la fonction publique et des ressources humaines
- 1 représentant-e de la Cellule Développement durable
- 1 représentant-e du Conseil supérieur de l'éducation aux médias
- 1 représentant-e de DOB
- 1 représentant-e du Service de l'Évaluation des Politiques publiques
- 1 représentant-e de la Direction de la Recherche, de la Coordination statistique et de l'Évaluation des Politiques publiques
- 1 représentant-e de la Direction de l'Égalité des Chances
- 2 représentant-e-s de la Cellule d'appui en genre

2.2.2. Formation des membres du groupe pilote

Sur base de l'expérience acquise au travers de la formation du Groupe de Coordination, il a été choisi de faire suivre le même module de formation aux membres du Groupe pilote. Ce module est composé de trois parties d'une demi-journée chacune :

- Une sensibilisation aux notions de sexe et de genre
- Une sensibilisation à la notion de gender mainstreaming + exercices de mise en pratique
- Une sensibilisation à la notion de gender budgeting + exercices de mise en pratique

Ces modules ont été précédés d'une brève introduction réalisée par la Direction de l'Égalité des Chances sur les objectifs du Groupe pilote.

Cette formation, associant notions théoriques, exemplification et exercices pratiques, a été dispensée les 23 et 30 mars 2017 à l'ensemble du Groupe pilote.

2.2.3. Coaching

Afin de tester les projets de formulaires intelligents en matière de test genre et de gender budgeting, l'ensemble des membres du groupe pilote ont été répartis, à la fin des modules de formation, par groupes de travail.

Composition des groupes de travail :

Groupe 1 :

Administration générale de l'Enseignement :

- 1 représentant-e de la Direction d'appui de l'Administrateur général
- 4 représentant-e-s de la Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique

Groupe 2 :

Administration générale de l'Enseignement :

- 1 représentant-e de la Direction des personnels de l'enseignement organisé
- 1 représentant-e de la Direction des personnels de l'enseignement subventionné

Groupe 3 :

Administration générale de l'Enseignement :

- 2 représentant-e-s de la Direction générale de l'enseignement obligatoire

Groupe 4 :

Administration générale de la Culture :

- 2 représentant-e-s du Service général de la jeunesse et de l'éducation permanente

Groupe 5 :

Administration générale de la Culture :

- 1 représentant-e de la Direction du support administratif
- 2 représentant-e-s du Service général de l'action territoriale

Groupe 6 :

Administration générale de la Culture :

- 2 représentant-e-s du Service général du livre et des lettres

Groupe 7 :

Administration générale de l'Aide à la Jeunesse

- 1 représentant-e du Service général des SAJ/SPJ et Prévention
- 1 représentant-e du Service général des situations individuelles
- 2 représentant-e des Services de l'Administratrice générale

Groupe 8 :

Administration générale du Sport

- 1 représentant-e de la Direction des centres sportifs
- 1 représentant-e du Sport pour tous
- 1 représentant-e d'un Centre sportif
- 1 représentant-e du Service marché public

Groupe 9 :

Administration générale des Maisons de Justice

- 2 représentant-e-s de la Direction liée à l'Administratrice générale

Groupe 10 :

Administration générale des Maisons de Justice

- 2 représentant-e-s du Service général Justice et Justiciable

Groupe 11 :

Secrétariat général

- 2 représentant-e-s de la Direction générale du budget et des Finances du Ministère de la FWB

Groupe 12 :

Secrétariat général

- 1 représentant-e de la Direction générale de la fonction publique et des ressources humaines
- 1 représentant-e de la Cellule Développement durable
- 1 représentant-e du Conseil supérieur de l'éducation aux médias
- 1 représentant-e de DOB
- 1 représentant-e du Service de l'Évaluation des Politiques publiques
- 1 représentant-e de la Direction de la Recherche, de la Coordination statistique et de l'Évaluation des Politiques publiques

A chacun de ces groupes, il a été demandé :

- Pour le 15 mai 2017, de passer la méthode gender budgeting, sur base d'un [formulaire intelligent en ligne](#), à 5 articles budgétaires (AB)
- Pour le 24 mai 2017, de passer le test genre, sur base [d'un formulaire intelligent en ligne](#), à un projet de décision politique

Chaque groupe a été invité à participer à une séance de coaching dédiée au gender budgeting (26 ou 28 avril 2017) et à une séance dédiée au test genre (9 ou 11 mai 2017).

2.2.4. Débriefing

Une séance de débriefing du Groupe pilote a été organisée le 30 mai 2017.

Celle-ci s'est centrée sur le vécu des membres du groupe pilote tout au long du processus : formation, assimilation des concepts, utilisation des outils mis à disposition pour la réalisation du test genre et de la méthode gender budgeting, accompagnement, etc. ainsi que sur les points à améliorer, à changer, ou au contraire, à pérenniser.

Les différentes observations et constatations réalisées au cours de cette séance sont venues compléter les observations effectuées tout au long du processus et sont intégrées au présent rapport.

3. Le gender budgeting

3.1. Intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française instaurant une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire en exécution des articles 4 et 7 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française a été adopté par le Gouvernement le 10 mai 2017. Il précise que :

Art 2 – Les articles budgétaires de la Communauté française sont soumis à la méthode permettant l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

Art 3 – La méthode permettant l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire comporte trois étapes :

1° La première étape vise à catégoriser le type de crédit en fonction de sa dimension de genre ;

2° La deuxième étape vise à justifier la catégorisation et à procéder à une analyse de genre pour les crédits repris sous le code genre 3 au sein de l'annexe ;

3° La troisième étape vise à compiler la note genre au moyen de tous les crédits du budget repris sous le code genre 2 au sein de l'annexe, à savoir les crédits identifiés comme étant des crédits destinés à des dossiers ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

La méthode permettant l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire est présentée en annexe.

Cet arrêté présente également une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre :

Méthode d'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire

I. Catégorisation des articles budgétaires et crédits

Déterminez pour chaque article budgétaire, de quel type de crédit il s'agit en termes de genre et indiquez le « code genre » correspondant sur la fiche budgétaire

Code genre	Type de crédits
1	dépenses neutres ou dépenses qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes
2	dépenses spécifiques qui sont attribuées à des activités favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes
3	dépenses à « genrer », susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes
4	dépenses non classifiées car hors compétence de la Communauté française

II. Justification du classement et analyse de genre pour la catégorie 3
--

Ajouter un commentaire afin de motiver la catégorie choisie et procéder à une analyse de genre si le crédit relève de la catégorie 3.

Code genre	Type de crédits
1	A justifier
2	Aucune justification nécessaire. Ces crédits sont compilés dans la note de genre annexée au budget.
3	Procéder à une analyse de genre (par exemple avec des données ventilées par sexe en termes de publics cibles et d'emploi).
4	Mentionner par quel niveau politique ils ont été fixés.

III. Note de genre

Tous les crédits du budget identifiés comme étant des crédits de la catégorie 2, c'est-à-dire des crédits spécifiques attribués à des activités favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes sont regroupés dans un document dit « note de genre ».

3.2. Phasage de la mise en œuvre du gender budgeting

Au vu de l'ampleur de la tâche que constitue une intégration qualitative de la dimension de genre dans le budget de la FW-B, il a été décidé, en collaboration avec les cabinets de Ministres I. Simonis et A. Flahaut, et la Direction Générale du Budget et des Finances, de procéder à une intégration progressive.

Ainsi, après la première étape constituée par l'exercice pilote, trois autres phases ont été planifiées :

- Projet pilote élargi (octobre – décembre 2017) : A l'occasion de la formation des membres du personnel d'encadrement, et à l'instar de la méthodologie suivie pour le premier exercice pilote, il sera demandé à chaque agent-e formé-e de réaliser la méthode gender budgeting sur les AB de son service pour le budget initial 2018. Le formulaire intelligent utilisé à cet effet sera une version adaptée de celui utilisé pour le premier exercice pilote ; adaptation réalisée sur base des résultats du groupe pilote⁴.
Identiquement au premier exercice pilote, cet exercice se réalisera en dehors du cycle budgétaire.
Un **premier rapport** sur ce deuxième exercice pilote d'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire sur base du budget initial 2018 sera alors transmis **fin octobre**. Et un rapport complet sera remis au Gouvernement pour la **mi-novembre 2018** (les formations se terminant le 14 novembre).

⁴ Sur base des remarques du groupe pilote : intégration du libellé de l'AB, spécification que les crédits d'engagement et de liquidation sont entendus en milliers d'euro,...

- Phase de lancement (janvier – avril 2018) : Au 1^{er} janvier 2018, un nombre important d’agent-e-s de la FWB en charge de l’intégration de la notion de genre dans le cycle budgétaire aura été identifié, désigné, formé et outillé pour répondre aux prescrits du décret du 7 janvier 2016.
Il sera dès lors raisonnable de penser que l’ensemble des mesures auront été prises pour permettre à l’administration de réaliser un premier exercice d’intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.
Cet exercice se réalisera alors par l’intermédiaire des fiches budgétaires elles-mêmes⁵.
Cependant, le budget comprenant un nombre important d’articles budgétaires, il paraît préférable de soutenir la réalisation d’un **exercice partiel** de cette intégration pour l’ajustement du budget 2018 afin de favoriser la qualité de l’exercice.
- Phase d’intégration (mai- juin 2018) : Après un premier exercice de lancement sur l’ajustement budgétaire 2018, la dynamique et les processus mis en place seront suffisamment rôdés et matures que pour permettre une intégration de la dimension de genre sur l’ensemble du budget initial 2019 dont le processus devrait débiter, au niveau de l’administration, en **mai 2018**.

3.3. Du rapportage en matière de gender budgeting

On notera que seuls les deux premiers exercices pilotes (ajustement 2017 et initial 2018) feront l’objet d’un **rapport analytique et détaillé** tel que le présent rapport. Un tel mode de rapportage, alliant observations, analyses et recommandations dans le cadre d’exercices pilotes nous semble en effet nécessaire à la bonne mise en place du processus d’intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire. Les analyses et constats qui en découleront viendront ainsi alimenter les dispositifs de mise en œuvre de l’intégration de la dimension de genre au sein des politiques de la FW-B et permettront de viser au mieux les processus de formation des agent-e-s concernés.

Réaliser une telle analyse ne sera cependant pas possible sur l’ensemble des articles budgétaires. Aussi, les rapports ultérieurs (phase de lancement et phase d’intégration) reprendront :

- la **note de genre**, conformément à l’article 7 du décret du 07 janvier 2016 relatif à l’intégration de la dimension de genre dans l’ensemble des politiques de la Communauté française précisant :

Article 7. - *Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l’égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département ministériel, service administratif à comptabilité autonome, organismes d’intérêt public et entreprises publiques autonomes qui relèvent des compétences de la Communauté française dans une note de genre, annexée à chaque projet de décret contenant le budget général des dépenses.*

Cette « note genre » permet en effet de mettre en avant les budgets alloués aux **actions spécifiques** en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes et de le comparer au budget global de la FWB ou d’autres champs d’action spécifiques.

⁵ Un travail avec la Direction Générale du Budget et des Finances est actuellement en cours pour réaliser l’adaptation des fiches budgétaires afin qu’elles puissent recueillir les informations nécessaires à l’intégration de la dimension de genre dans le budget. Cette intégration permettra de faciliter d’encodage des codes genre et de leur justification dans les délais courts de la phase administrative du cycle budgétaire, et d’ainsi éviter toutes difficultés de remplissage et de compréhension d’un formulaire à part.

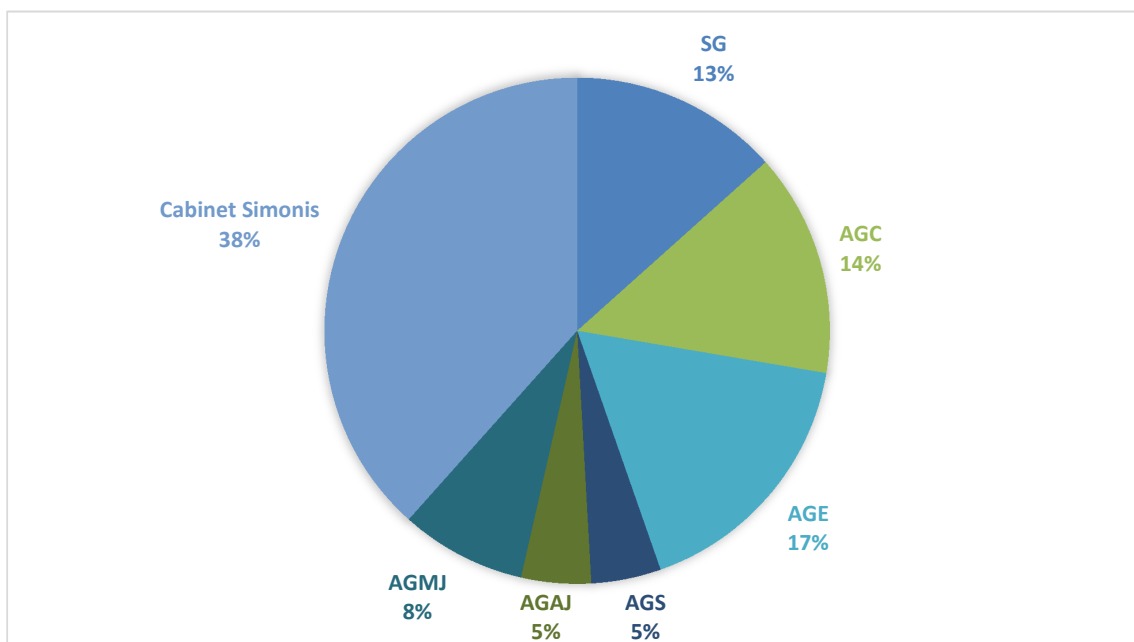
- un **tableau** reprenant :
 - le classement par code des articles budgétaires analysés et les justifications avancées
 - les analyses de genre pour les crédits repris sous le **code genre 3** (dépenses à « genrer », susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes). L'exercice pilote confirme en effet qu'il est intéressant de se pencher sur les codes 3. Ce sont ces codes, et les justifications qui leur sont associées, qui permettent d'éclairer sur les éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes dans l'utilisation des budgets de la FWB, et qui peuvent servir de base à des actions politiques en vue d'alléger ou de compenser des inégalités ainsi mises au jour.

4. Exercice pilote relatif au gender budgeting⁶

4.1. Description de l'échantillon de l'exercice pilote

L'exercice pilote a été réalisé sur 112 articles budgétaires (AB) du budget ajusté 2017. Le Groupe pilote a travaillé sur 69 AB, qui ont été complétées de 43 AB analysés par le cabinet de la Ministre I. Simonis.

Répartition par Administration des AB analysées:

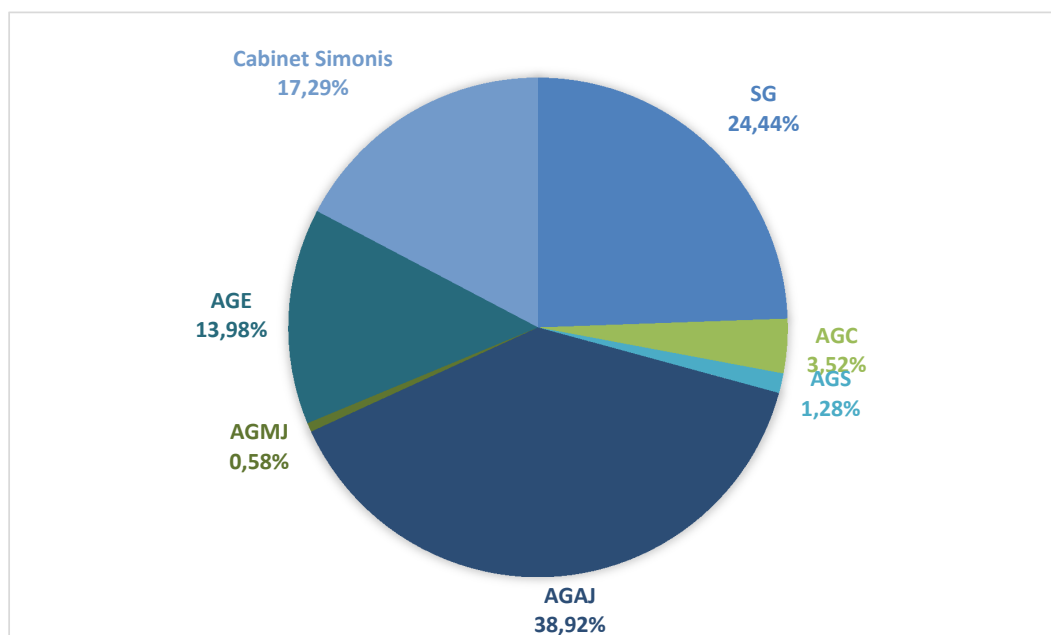


SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ	Cabinet I. Simonis
15	19	5	16	5	9	43

⁶ Bien que réalisés sur un nombre restreints d'AB, de nombreuses « coquilles » ont pu être relevées dans l'encodage des données formelles (division organique, programme d'activités, année budgétaire,...). Ces coquilles ont été lissées dans la base de données afin de permettre une analyse des résultats cohérente.

Le budget global analysé à travers ces différents articles budgétaires se monte à 1.500.336.000 de crédit d'engagement et 1.500.438.000 de crédit de liquidation⁷.

Répartition par Administration, en pourcentage de l'ensemble du budget analysé :



	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ	Cabinet I. Simonis
CE	366.643.000	209.637.000	19.162.000	52.792.000	583.929.000	8.742.000	257.573.000
CL	366.643.000	209.739.000	19.162.000	52.792.000	583.929.000	8.742.000	259.431.000

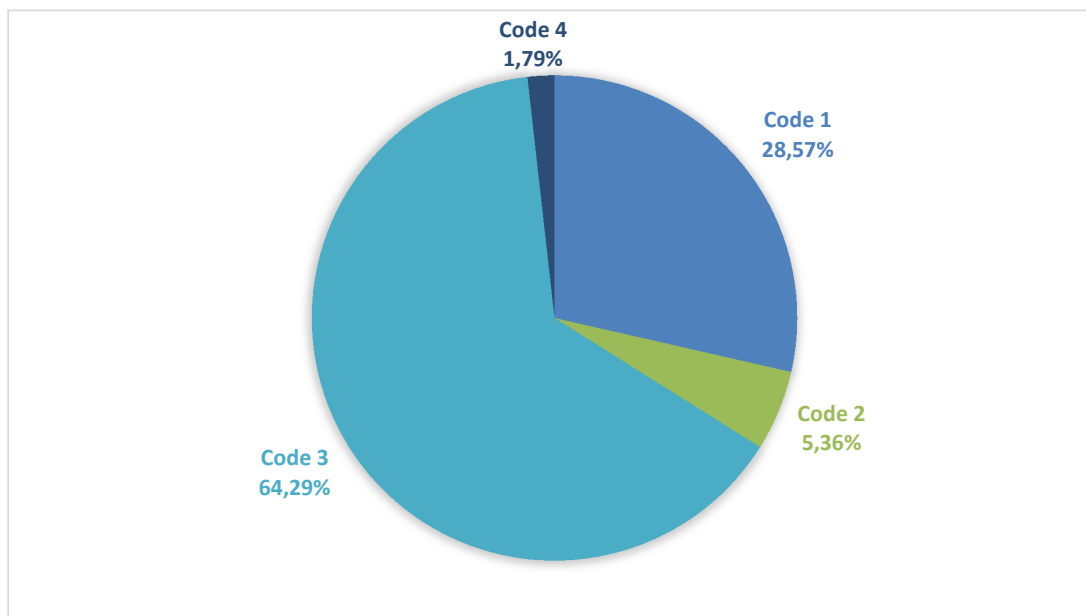
⁷ Le graphique ci-dessous est réalisé sur base des données des crédits liquidés

4.2. Résultats et analyses

4.2.1. Vue globale

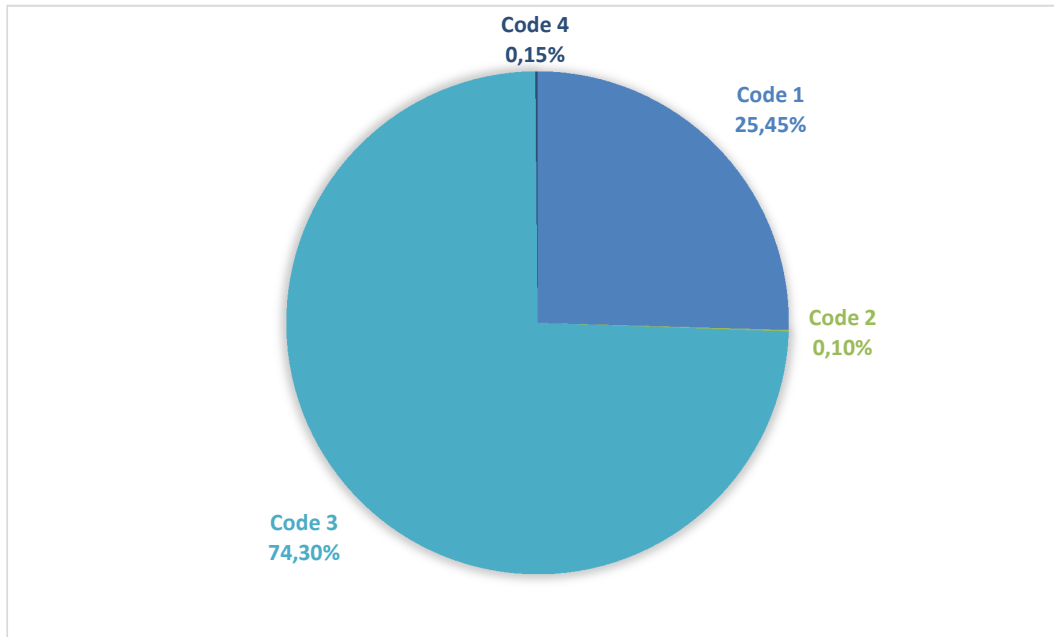
L'exercice pilote reprend les quatre types de code déterminés par la méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire :

Répartition des codes en nombre d'AB analysés :



Sur les 112 AB analysés :

- 32, soit 28,57%, ont été classés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes
- 6, soit 5.36%, ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes
- 72, soit 64.29%, ont été classés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes
- 2, soit 1.87%, ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir)

Répartition des AB codées en termes budgétaires :

En termes de crédits de liquidation, cela représente :

- 382.426.000€, soit 25.45%, des crédits analysés, classifiés en **code 1** - *Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes*
- 1.445.000, soit 0.10%, des crédits analysés, classifiés en **code 2** - *Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes*
- 1.116.349.000, soit 74.30%, des crédits analysés, classifiés en **code 3** - *Dépense à genre, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes*
- 218.000, soit 0.15%, des crédits analysés, classifiés en **code 4** - *Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir)*

4.2.2. Les dépenses spécifiques attribuées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes

Six articles budgétaires se sont vus attribuer un **code 2**, concernant les dépenses spécifiquement destinées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes, représentant un montant total de 1.293.000 euros

- **DO 11 – AB 41.01-31** : Financement du protocole de collaboration de lutte contre les discriminations
- **DO 11 – AB 01.01-3é** : Subvention pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française
- **DO 11- AB 01.04-32** : Subventions aux initiatives en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- **DO 11 – AB 41.01-32** : financement de l'accord de coopération entre la communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion financière des coordinations provinciales
- **DO 11 – AB 12.30-32** : Dépenses permanentes pour achats de biens non durables et de services. Actions diverses dans le domaine de l'égalité des chances en CF
- **DO 17 – AB 33.32-14** : Subventions pour la prise en charge des jeunes confiés dans le cadre de l'aide ou de la protection de la jeunesse aux maisons maternelles situées en R.W.

Les 4 premiers AB concernés trouvent naturellement une justification de cette codification de par leur objet même. Trois de ces AB font en effet partie du Programme d'activité 32- Egalité des Chances et le cinquième, si il se situe au sein du Programme d'activité 31 (Information, promotion rayonnement de la langue, de la culture française et de la Communauté française), est directement lié aux activités spécifiques menées par la Direction de l'égalité des chances, puisqu'il vise le financement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans le cadre de la mise en œuvre du décret anti discrimination.

Le cinquième AB (DO 11 – AB 12.30-32) est quant à lui codé de manière erronée. Cconsacré à l'achat de biens et de services (études et recherches, communication et sensibilisation, catering,...) par l'intermédiaire de marchés publics, cet AB aurait dû être codé 3, en tant que dépense à genre, susceptible d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes, et analysé sous l'angle du genre.

La codification en code 2 du sixième AB est particulier. En effet, il s'agit d'un AB de l'Aide à la Jeunesse consacré au subventionnement de centres accueillant des enfants en situation de danger au sein de leur famille. Ces centres, anciennement appelés « maisons maternelles » ont cette particularité d'accueillir de très jeunes enfants, voire des nourrissons, victimes de violences interfamiliales, avec un de leurs parents. Ce parent est dans la très grande majorité des cas la maman, bien que les centres puissent également accueillir des papas. De ce fait, par l'intermédiaire d'un subventionnement accordé aux enfants en danger, cet article budgétaire lutte contre les violences intrafamiliales faites aux femmes en leur offrant, à elles et leurs enfants, un lieu de vie sécurisée. Le code 2 est donc ici très clairement justifié.

4.2.3. Les dépenses non classifiées car hors compétence de la FW-B

Deux articles budgétaires se sont vus attribuer un **code 4**, concernant les dépenses non classifiées, hors compétences de la FWB, pour un montant total de 218.000 euro :

- **DO 11 – AB 45.01-32** : Dotation au fonctionnement du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (UNIA)
- **DO 11 – AB 12.03-03** : Dépenses en matière de contentieux dans le domaine de l'agrément des professions de soins de santé

Le premier AB concerne une dotation allouée au Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations dans le cadre de l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92 bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. La dotation est versée à UNIA sans qu'aucune justification ne soit effectuée auprès de la FW-B quant à l'utilisation des crédits. Le code 4 est donc justifié.

Le second AB codé 4 concerne une dotation de l'AGE au Secrétariat général pour participation aux frais engagés par le service juridique dans le cadre de contentieux dans le domaine de l'agrément des professions de soins de santé. Si l'utilisation du budget de cet AB n'est effectivement pas du ressort de l'AGE, elle est cependant de la compétence de la FW-B. Il apparaît donc qu'ici, l'attribution du code 4 n'est pas exacte. En fonction de l'utilisation du budget (information disponible auprès du service juridique concerné), l'attribution d'un code 1 ou d'un code 3 aurait été plus opportune.

4.2.4. Les dépenses neutres ou non susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes⁸

Trente-deux AB ont été **codés 1**, visant les dépenses neutres ou n'étant pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes, représentant un montant de 382.426.000 euro.

Dans cet exercice pilote, ont été codées 1 des AB concernant des frais de catering, d'acquisition de biens matériels, d'assurances, d'intérêts de la dette,...

Après analyse, il s'avère que, sur ces 30 AB, 8 ont été **codés de manière inexacte** et 11 ont fait l'objet d'une **justification lacunaire et/ou incomplète**, ce qui ne nous permet pas de nous assurer de l'attribution du bon code.

Après analyse, il apparaît donc que **seuls un tiers des AB** codés en code 1 peuvent être assurément considérés comme neutres ou visant des dépenses non susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes. Près d'un tiers des AB codés 1 l'ont été de manière erronée tandis que nous manquons d'éléments pour nous assurer de l'exactitude de l'exercice pour le dernier tiers.

⁸ Les justifications utilisées pour exemplifier les analyses sont telles que rédigées par les auteurs. Elles n'ont de ce fait pas été corrigées, ni dans la forme, ni dans le fond.

4.2.5. Les dépenses à genrer, susceptibles d'avoir un impact différent pour les femmes et les hommes⁹

Septante-deux AB se sont vus attribuer un **code 3**, visant les dépenses « à genrer » soit des dépenses pouvant avoir un impact sur l'égalité entre hommes et femmes, telles que le subventionnement, les frais de personnel et les dépenses effectuées par marchés publics¹⁰. Ces 72 AB totalisent un budget de 1.116.349.000 euros.

Sur base des justifications effectuées, nous pouvons dénombrer :

- 26 AB concernant, en tout ou en partie, des frais de personnel, que ce soient des membres du personnels du MFW-B, des rémunérations via des jetons de présence ou des rémunérations de membres extérieurs au MFW-B via des subventions¹¹.
- 6 AB permettant, en tout ou en partie, de financer des dépenses effectuées par marchés publics¹².
- 21 AB destinés à l'octroi de subventions.

Après analyse, il apparaît une grande diversité de justifications :

On peut d'abord relever des **justifications extrêmement – voire trop – complètes** :

Ex : Dépenses liées au remboursement des frais de parcours, de séjours et de frais autres des Inspecteurs de l'Enseignement fondamental. 115 Inspecteurs: 49 hommes et 66 femmes. » Dommage qu'on n'a pas la répartition du budget pour les uns et les autres, ça permettrait notamment de fois pour les frais de séjour.

Ex : Cet AB sert à payer les jetons de présences et frais de déplacements des membres des Commissions d'Agrément de Prestataires de Soins de Santé ainsi que les frais relatifs à ces commissions (cafétariat, etc.) (+/-15% du total de l'AB) En ce qui concerne les membres des Commissions : 543 Membres dont 202 Femmes et 341 Hommes. Avec une moyenne de 41 % de Femmes et 59 % d'Hommes par Commission

Ex : Cet AB concerne l'aide financière aux détenus sans moyens de subsistance sous surveillance électronique. Actuellement (au jour de l'analyse du genderbudgeting), sur environ 1480 détenus sous surveillance électronique, environ 250 à 300 détenus bénéficient de l'aide financière. A savoir que la population des détenus sous surveillance électronique se ventile par sexe environ de la sorte: Homme = 1370 Femme = 110 Tout au long d'une année, ces proportions évoluent quotidiennement (des détenus sollicitent ou cessent de bénéficier de l'aide financière en permanence). Ces chiffres pourront à l'avenir faire l'objet d'une plus grande précision puisqu'actuellement la ventilation par sexe des bénéficiaires n'est pas prise en compte. Parmi les bénéficiaires de l'aide financière, la proportion de femmes ne dépasse pas 10%. Sur base de ces proportions, il semblerait que la répartition par sexe de la population sous surveillance électronique et celle des détenu(e)s bénéficiant de l'aide financière soient cohérentes. Cependant, étant donné qu'il existe deux montants pour l'attribution de l'aide financière en fonction

⁹ Les justifications utilisées pour exemplifier les analyses sont telles que rédigées pour les auteurs. Elles n'ont de ce fait pas été corrigées, ni dans la forme, ni dans le fond.

¹⁰ Concernant les frais de personnel et de marché public, voir ci-dessous

¹¹ Notons que sur base des informations à notre disposition, il est impossible de quantifier les montants concernés car tous les AB ici dénombrés ne sont pas tous totalement consacrés à des frais de rémunération.

¹² Notons que sur base des informations à notre disposition, il est impossible de quantifier les montants concernés car tous les AB ici dénombrés ne sont pas tous totalement consacrés à des frais de marché public.

de la situation des personnes détenues (isolé(e) ou cohabiant(e)), ces chiffres n'expriment pas la manière dont le budget est réparti par sexe mais un simple comptage des bénéficiaires. La répartition des montants octroyés aux femmes et aux hommes détenu(e)s pourra être analysée à l'avenir pour déterminer la manière dont le budget est ventilé par sexe. Nous attirons l'attention sur le fait que ce processus global dépend de différents niveaux d'intervention (juges, prisons, Maisons de justices, CPAS,...). Détailler l'impact en termes de genre reste donc un exercice complexe

Ex : Situation actuelle: Depuis 2016 des ventilations par genre des bénéficiaires des Subventions aux organisateurs de programme de développement sportif, à l'analyse des chiffres, il existe une disparité nette entre genres: 1.405 filles et 2.393 garçons. A faire: Analyser les causes de ces disparités (est-ce un problème de fédération? de communes? de clubs?) et après analyse, tenter d'apporter une solution

Ex : Fonds budgétaire destiné à des dépenses de toute nature en vue de la promotion des activités sportives (aussi appelé Fonds du sport) Ce fonds est alimenté majoritairement par les inscriptions aux stages organisés dans les centres sportifs ainsi que les locations de salles de ces centres sportifs par les clubs mais aussi par une dotation de la Loterie nationale. Ce fonds sert principalement à payer les frais de fonctionnement des Centres sportifs mais parfois utilisé par le Ministre du Sport pour des organisations ponctuelles. Situation actuelle: Les statistiques genrées d'inscription aux stages pour l'année 2014 donnent le résultat suivant: 19.010 garçons et 12.275 filles. Les statistiques genrées des membres des clubs affiliés à une Fédération sportive, toujours pour l'année 2014, donnent le résultat suivant: 450.000 garçons et 189.018, ces chiffres montrent un net déséquilibre, il faut tenir compte des chiffres de la Fédération de football (la plus grosse) qui compte 153.521 garçons et 7.250 filles. A faire: Encourager les fédérations qui sont très déséquilibrées au point de vue du genre à mener des politiques visant à réduire ces disparités. Concernant les stages dans les Centres sportifs, les disparités sont moins marquées mais néanmoins une attention doit être portée afin que cet écart ne se creuse pas.

Ex : Pour les années académiques 2013-2014, 2014-2015 et 2015-2016, 33 personnes (0.55 % de la population totale du MFWB) ont bénéficié d'une prime suite à la réussite d'une reprise d'études en cours de carrière. Cette population (les 33 personnes) est composée de 21 personnes de sexe féminin (0.58 % de la population de sexe féminin) et 12 de sexe masculin (0.51 % du sexe masculin). A la lecture de ces données, on peut considérer que le sexe des agents n'impacte pas l'allocation de la prime. Si l'échantillon était plus conséquent, l'âge et la situation familiale pourraient être croisés avec les informations précédentes

A contrario, on relève également de nombreuses **justifications laconiques et incomplètes**, qui ne remplissent pas l'objectif poursuivi par le gender budgeting. Si la justification confirme bien que la dépense devrait être analysée en terme de genre, aucune donnée, même partielle n'est fournie, rendant de ce fait impossible toute analyse en terme de genre.

Certaines justifications sont **difficilement compréhensibles ou « hors sujet »**.

On notera également qu'une majorité de justifications ne contient **aucune donnée désagrégée par sexe**. Soit que ces données ne sont pas disponibles (ou ne le sont pas de manière approfondie), soit que les personnes chargées des justifications n'ont pas tenté de les obtenir :

Ex : S'agissant d'un AB d'allocations, les statistiques "genre" sont disponibles auprès des Commissaires et Délégués auprès des Hautes Ecoles

Ex : Il s'agit du paiement des professeurs correcteurs. il faut voir dans ce cadre, si les femmes ne sont pas moins bien payées que les hommes

Ex : Analyse du public cible des projets soutenus. Analyse des thèmes et/ou de la nature des projets

Ex : Subventions à des activités internationales de jeunesse. Analyse des publics cibles

Ex : Veiller à ce qu'il y ai autant d'Animateur-Directeur que d'Animatrice-Directrice à la direction des Centres culturels (115 CC=> équité homme/femme)

Ex : Dépenses liées au remboursement des frais de mission et de déplacements d'experts détachés. Connaître la répartition H/F de ces experts

Par ailleurs, nombreuses sont les justifications sans données présentant une formulation au **conditionnel** ; suggérant une analyse ultérieure, sans précision :

Ex : subventions dans le cadre des conventions pluriannuelles et de projets extraordinaires. Une analyse des publics cibles des conventions, ainsi que des projets pourrait être faite. Une analyse des thématiques abordées, de la nature des conventions et/ou des projets pourrait être faites également

Ex : Une analyse externe genrée des revues subsidiées pourrait être menée: la composition de leurs comités d'experts, de leurs contributeurs, les stratégies de langage (il / elle), la vision des hommes et des femmes représentés dans ces revues

Cette absence de données disponibles, tout comme le renvoi de la récolte de données à un « indéfini » fait courir le risque d'une déresponsabilisation des agent-e-s réalisant l'exercice de gender budgeting, transformant ces justifications en vœux pieux qui conduiront à la dissolution de l'intérêt même du gender budgeting et le transformeront en formalité substantielle, bien loin de l'outil de soutien à la prise de décision politique respectueuse de l'égalité des femmes et des hommes qu'il doit être.

La qualité des justifications est d'autant plus importante pour les AB « **fourre-tout** » qui concernent des dépenses diversifiées telles que :

Ex : Cet AB est un AB "fourre-tout" qui inclut :

- > les frais de catering ;
- > les frais de participation à des événements tiers (colloques, conférences,...) ;
- > les frais des chargés de mission (abonnements SNCB, frais de déplacement avec utilisation du véhicule personnel, indemnités forfaitaires mensuelles,...) ;
- > les frais d'organisation d'événements (la Quinzaine de l'éducation aux médias,...) ;
- > les jetons de présence aux membres du CSEM qui y ont droit selon le décret du 5 juin 2008 portant création du CSEM ;
- > les frais liés aux mises à jours, à la sécurité et à la maintenance évolutive du site web du CSEM ;
- > les frais relatifs aux productions et diffusions du CSEM (réalisation d'outils pédagogiques, (ré)éditions de brochures pédagogiques,...) ;
- > les frais relatifs aux initiatives en communication (réalisation de brochures et d'outils de promotion du CSEM,...)

* les frais de déplacement dans le cadre de missions et d'événements extérieurs constituent une dépense à genre susceptible d'avoir un impact différent pour les

hommes et les femmes car les longs déplacements dans le cadre d'événements externes peuvent être parfois plus difficiles à concilier avec une vie de famille ou avec certaines tâches privées pour une femme, à plus forte raison lorsqu'elle a des enfants à charge (aller les conduire et les rechercher à la crèche ou à l'école après la journée de travail par exemple, ...)

Par ailleurs, pour ce qui est des frais relatifs aux productions et aux diffusions du CSEM ainsi que pour les frais de communication (outils de promotion et de communication visuelle,...) ils ne sont pas susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes même s'il convient bien sûr de veiller à certaines choses comme par exemple le fait de ne pas user de stéréotypes dans les publications, les outils pédagogiques et de communication et y veiller tant au niveau du graphisme qu'à l'emploi des mots,...

La même remarque peut être formulée pour les AB destinés à **l'octroi de subventions** où il convient de signaler si les subventions octroyées couvrent, par exemple, des frais de personnel et/ou des marchés publics.

Dans ces deux cas, une ventilation des montants alloués à chaque type de dépense dans la justification permettrait de mieux analyser la répartition des budgets en fonction des postes, et dès lors y intégrer la dimension de genre.

Au-delà de l'analyse des justifications, quelques remarques diverses peuvent encore être formulées :

- Certaines formulations des justifications restent hasardeuses quant à l'utilisation appropriée des termes « genre » et « sexe ».
- Certains AB concernant des frais de personnels du MFW-B n'ont pas suivi la justification harmonisée qui a été proposée¹³.

En outre, il apparaît que les codifications et justifications réalisées après le délai fixé initialement pour la clôture de l'exercice pilote et, de ce fait, réalisées dans une certaine forme de **précipitation temporelle**, sont de moindre qualité. La même conclusion peut être tirée pour les personnes n'ayant pas suivi l'entièreté du processus et/ou n'ayant pas fait appel au soutien proposé lors des séances de coaching.

Enfin, de nombreuses « coquilles » ont pu être relevées : mauvais montant, double analyse,... A priori, ces difficultés disparaîtront d'elles-mêmes lorsque l'exercice de gender budgeting se réalisera à travers des fiches budgétaires¹⁴.

4.2.6. Conclusions

Trois grandes conclusions peuvent être tirées de ce premier exercice :

- le gender budgeting nécessite de disposer de **données précises quant à l'utilisation des crédits**. Cette connaissance est en principe détenue par les gestionnaires de projets et/ou les chefs de service. Les agents budgétaires, s'ils connaissent les destinataires des crédits, ne connaissent généralement pas l'usage concret qui en est fait par ceux-ci ;
- la codification et la justification des articles budgétaires sont deux exercices qui nécessitent un minimum de **connaissances en matière de genre**. Afin d'éviter des erreurs de codage ou des justifications incomplètes, un soutien peut d'une part être trouvé auprès de la Cellule d'appui en genre et, d'autre part, en ayant recours à une typologie visant l'harmonisation de l'analyse de certains types d'AB. En effet, un grand nombre d'articles budgétaires pouvant être regroupés par « **types** »

¹³ Voir infra

¹⁴ Voir infra

(frais de personnel, rémunérations, marchés publics, etc.), une typologie argumentée permettant un codage plus aisé serait un outil pertinent en la matière (cf. infra).

- la justification demande du **temps** afin d'avoir l'opportunité d'assembler les données nécessaires, de les traiter et d'obtenir, si besoin, un soutien de la Cellule d'appui en genre. Cet exercice devra donc être réalisé en amont du processus budgétaire ; celui-ci ne laissant que quelques jours aux administrations concernées pour compléter l'ensemble des fiches budgétaires.

5. Observations et recommandations

Cet exercice pilote nous a permis de soulever de nombreux questionnements. Nombre d'entre eux sont particulièrement pertinents et demandent réflexion et prises de décision afin de faciliter les prochains exercices et la mise en œuvre, à l'échelle de l'ensemble des secteurs de la FW-B, du gender budgeting. Plusieurs recommandations et propositions sont ainsi soumises dans le présent chapitre.

Rappelons néanmoins qu'elles sont formulées dans le cadre d'un exercice pilote et qu'elles sont donc, par essence, provisoires. Des analyses ultérieures permettront de confirmer ou d'infirmer certaines pistes. Il s'agit donc à ce stade que d'hypothèses qui ne prétendent en rien à une présentation exhaustive des pistes à mettre en œuvre pour améliorer le dispositif. Il conviendra donc de les considérer comme non contraignantes.

5.1. Le processus global d'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budget de la FWB

5.1.1. Les fonctionnaires généraux

Malgré les différentes communications effectuées à destination des fonctionnaires généraux (intervention au conseil de direction du 13 mars 2017 et communication écrite à l'ensemble des membres du personnel d'encadrement fin mars 2017), de nombreuses difficultés ont émaillé les désignations des agent-e-s devant prendre part au groupe pilote.

Il apparaît en effet que les concepts de gender mainstreaming et de gender budgeting restent relativement flous pour la plupart des membres de la FW-B. En conséquence, et bien que des fiches de missions définissant le profil des agent-e-s concernés par la mise en application des obligations issues du décret du 7 janvier 2016, il a été difficile, pour les fonctionnaires dirigeants et les cellules stratégiques, de déterminer les agent-e-s devant faire partie du groupe pilote.

Nombreux également sont ceux et celles qui se sont présenté-e-s le premier jour de la formation sans bien connaître la raison de leur présence, que ce soit au niveau du contenu de leur formation ou quant à l'intérêt d'y participer au vu de leur fonction.

Des interrogations quant à la bonne compréhension des responsables de service et responsables hiérarchiques des notions et implications réelles et concrètes du décret du 7 janvier 2016, quant au profil des agent-e-s qui seront concerné-e-s et devront être impliqué-e-s dans la mise en œuvre pratique des obligations du décret ont ainsi été évoquées tout au long du processus.

Cette question a ainsi été intégrée dans les séances d'informations adressées aux fonctionnaires généraux et ayant débuté le 6 juin 2017.

5.1.2. Le personnel d'encadrement

Intégrer la dimension de genre dans les politiques, actions et budgets de la FW-B nécessite différents données et informations, souvent disponibles chez plusieurs agent-e-s, voire dans plusieurs services. Un-e agent-e responsable de la passation d'un test genre ou de la méthode gender budgeting ne peut en effet disposer à lui seul de l'ensemble des compétences pour réaliser un travail qualitatif. Une collaboration entre plusieurs agent-e-s, services et/ou cabinets est généralement nécessaire. Cette collaboration rend l'analyse plus aisée¹⁵ ; analyse qui sera d'autant mieux réalisée si elle l'est par l'ensemble des personnes concernées par le point traité.

La réalisation d'un test genre, ou la soumission d'un budget au gender budgeting, nécessite donc des connaissances et compétences détenues, en principe, par les chef-fe-s de service.

Ainsi, il a fallu que l'ensemble des trois modules de formation aient été donnés aux membres du Groupe pilote, et que les exercices de gender budgeting et de gender mainstreaming soient entamés, pour que ceux-ci comprennent que, s'il s'agit bien de deux exercices distincts, ils sont cependant complémentaires et ne peuvent être cloisonnés.

De facto, il a été constaté que l'exercice de gender budgeting ne peut incomber aux officiers budgétaires et/ou comptables. Consistant en une analyse de fond des projets auxquels les budgets sont alloués, ces derniers ne disposent en effet pas des connaissances nécessaires.

Aussi, les **personnels d'encadrement**, et en particuliers ceux en charge de la gestion de projet, de la budgétisation de ceux-ci et de dossiers susceptibles de faire l'objet d'un passage au Gouvernement, nous semblent le plus à même d'assurer la **responsabilité des obligations issues du décret** du 7 janvier 2017 :

- Mise à disposition des informations et données relatives aux projets et budgets concernés,
- relais vers les autres services/cabinets concernés,
- assignation des tâches aux bonnes personnes
- octroi du temps nécessaire
- etc.

Notons que la responsabilité de la bonne réalisation des obligations issues du décret n'implique pas que ce soient les personnels d'encadrement qui réalisent eux-mêmes l'ensemble de ces obligations. Il leur revient cependant de veiller à ce qu'elles soient effectuées de la manière qu'ils jugeront la plus opportune au sein de leur secteur.

Le personnel d'encadrement se verra donc offrir, dès septembre 2017, une formation d'une demi-journée aux questions de genre, au test genre et à l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire.

5.1.3. La bonne gouvernance

L'intégration de la dimension de genre apparaît également comme relevant de la « **bonne gouvernance** » de nos institutions. Favorisant les rapports transversaux, les partages d'informations et de connaissances, elle met également en lumière l'absence éventuelle de données et/ou d'informations quantitatives de qualité sur des actions menées et financées par les services de l'Administration et du Gouvernement (absence d'informations quant

¹⁵ Les membres du groupe pilote ont plusieurs fois souligné qu'il était bien plus aisé de réaliser les tests, et la récolte d'informations, à plusieurs.

aux bénéficiaires de financement de plusieurs centaines de milliers d'euros annuels, méconnaissance de la composition d'un public cible visé par une mesure ou un projet, etc.). Cette analyse permet donc de mettre à jour des failles dans les processus de fonctionnement de nos institutions qui, loin de ne concerner que le genre, concernent également la bonne gouvernance et la transparence qu'on est en droit d'attendre d'une Institution publique et de son Gouvernement.

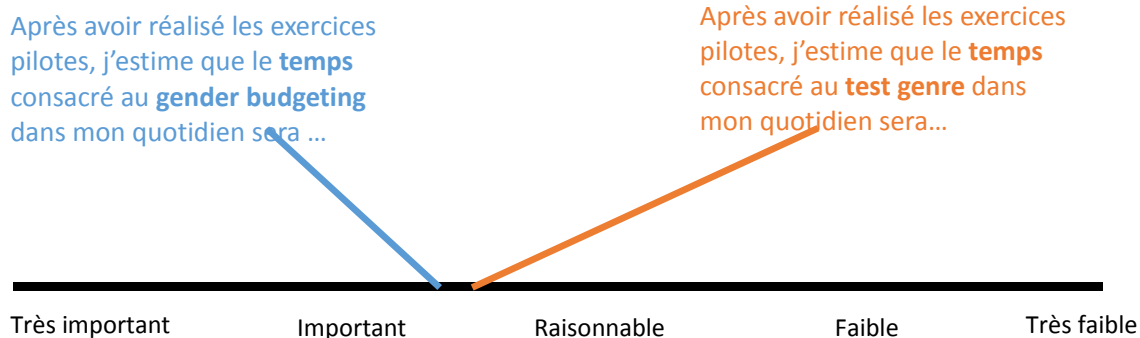
Pour cette raison, nous recommandons vivement que **l'intelligence collective** puisse être au centre de la dynamique : mise à disposition des informations demandées (que ces dernières soient des données documentées ou qu'elles relèvent de connaissances personnelles sur des dossiers, de socles d'expertise, etc.), réunions de travail transversales, transmission de la connaissance, travail en collaboration, groupes de travail, etc.

5.2. Les formations

Outre les considérations développées précédemment concernant les différents membres du personnel de la FW-B, les modules de formations devront également être adaptés en fonction des enseignements tirés Groupe pilote.

5.2.1. Les impacts dans la réalité professionnelle

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets de la FWB a un impact non négligeable sur le travail quotidien des agent-e-s. Cela a été de nombreuses fois souligné par les membres du Groupe pilote, et attesté par les résultats d'un rapide questionnaire qui leur a été soumis sous forme de carte mentale lors de la séance de débriefing du 30 mai 2017¹⁶ :



Au niveau du temps de travail, le gender mainstreaming et le gender budgeting viennent donc se rajouter à un quotidien professionnel déjà bien chargé.

¹⁶ Ces résultats sont basés sur 25 cartes mentales complétées. Ils représentent une moyenne de l'ensemble des résultats reçus. Notons que ce sont les agent-e-s qui sont en charge de la gestion budgétaire ou de la gestion de projets qui ont répondu avec les valeurs les plus élevées (« important » & « très important »), ces valeurs ayant été tempérées dans la moyenne par les valeurs plus faibles (« raisonnable ») données par les agent-e-s concerné-e-s ou gérant peu d'AB et/ou de projets.

En outre, la nécessité de travailler en intelligence collective, tant au niveau de la récolte de données que concernant la réalisation des analyses, demande agilité, transversalité et temps disponibles.

Il semble donc important d'insister, lors des formations, sur les impacts concrets de la mise en œuvre opérationnelle du décret du 7 janvier 2016 dans le quotidien des agent-e-s concerné-e-s.

5.2.2. La mise en pratique et les séances de coaching

La réalisation des exercices pratiques a permis aux agent-e-s du Groupe pilote de matérialiser des concepts jusqu'alors théoriques. La manipulation des outils mis à disposition au travers des exercices leur a ainsi permis de mieux comprendre les notions de genre, de gender mainstreaming et de gender budgeting, et d'en intégrer l'impact dans leur réalité professionnelle.

Ces exercices sont également le vecteur idéal pour évoquer les questions relatives à la mise en œuvre opérationnelle et quotidienne du gender mainstreaming et du gender budgeting, telle la question de la profondeur des analyses attendues¹⁷ ou celle des relations à entretenir avec les cabinets lors de la réalisation d'un teste genre¹⁸.

Les modules de formation doivent donc continuer de comporter une partie « mise en pratique » au travers des outils qui sont utilisés en FWB, et sur nos compétences. Idéalement, cette mise en pratique devrait être réalisée, comme pour le groupe pilote, en deux temps :

- Un premier temps où les consignes sont données à la suite de la présentation des concepts théoriques
- Un second temps, subdivisé lui-même en temps étapes : une première étape de travail en équipe, préparatoire à la seconde étape sous forme d'une session de coaching¹⁹ pour l'accompagnement dans la finalisation de l'exercice.

Les séances de coaching se sont révélées utiles en termes de soutien pour la réalisation des exercices, aussi bien dans le processus même, que dans l'apport de compétences en *gender studies* nécessaires pour réaliser ces tests. Le soutien de la CAG sera donc essentiel dans les premiers mois/premières années de la mise en œuvre du décret du 7 janvier 2016.

5.2.3. De la qualité des justifications

Les sessions de coaching sur l'exercice de gender budgeting ont permis de clarifier le type d'analyse attendu pour chaque article budgétaire codé 1 ou 3. Chez beaucoup de membres du groupe pilote, cette analyse avait été initialement comprise comme un « test genre ad minima ». De ce fait, nombreux sont ceux et celles qui avaient entrepris une analyse de grande ampleur dans le cadre de la justification de leur code.

¹⁷ Jusqu'où faut-il aller dans l'analyse ? Jusqu'à quel niveau faut-il déterminer les bénéficiaires indirects ?

¹⁸ Ainsi, il revient au gestionnaire de projet, qu'il relève d'un cabinet ou de l'Administration, de réaliser le test genre relatif au projet concerné.

¹⁹ Il serait souhaitable que ces séances puissent se faire sur rendez-vous afin d'éviter de trop longues attentes comme cela a été le cas lors des permanences prévues pour le groupe pilote.

Il a donc été nécessaire de clarifier les objectifs du gender budgeting et de rappeler que, si la justification doit idéalement contenir des données ventilées par sexe, il n'est pour autant pas demandé une analyse en profondeur ou des mesures compensatoires (sauf si par exemple celles-ci sont sous le contrôle direct de l'agent et très aisément réalisable). Une analyse factuelle composée des informations nécessaires à la bonne compréhension de l'utilisation du budget et de ses bénéficiaires est suffisante.

De la même manière, le codage et la justification nécessitent l'obtention d'informations : à quoi est réellement alloué un article budgétaire, qui en sont les bénéficiaires, etc. Or ces informations ne sont pas toujours aisément disponibles voire inexistantes.

Il semble donc essentiel, pour parvenir à une intégration qualitative de la dimension de genre dans les budgets de la FWB, qu'une attention toute particulière soit portée, lors des formations comme des accompagnements, à la définition du périmètre et du contenu attendu de ces justifications. Des exemples devront être utilisés pour illustrer les propos.

5.2.4. Profils versus contenu

Deux types de formations semblent devoir être mis en place :

- Un premier module, théorique, relativement court (1/2 journée), à destination de tous, qui introduirait les notions de genre, de gender mainstreaming et de gender budgeting.
- Un second module, plus pratique et plus long, à destination de ceux et celles qui seront, en pratique, chargés de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budget de la FWB.
Ce module, couplé à des séances de coaching, introduirait les outils utilisés en FWB et formerait, sur base d'exemples et exercices concrets, à leur utilisation.

5.2.5. Clarifier les intentions du législateur

Les formations devront prêter attention à bien souligner et clarifier les intentions politiques du décret du 7 janvier 2016.

Il conviendra de bien rappeler qu'il n'est pas question, au travers du test genre ou de gender budgeting, de porter un jugement de valeur sur un projet de texte ou sur un type de dépense, ni de stopper un processus en lui infligeant une « mauvaise note » en termes d'égalité entre femmes et hommes. Mais bien au contraire, de permettre aux gestionnaires de projets et de budgets, de mettre en lumière une réalité inégalitaire souvent cachée sous le sceau bienveillant de la neutralité et/ou de la normalité et, sur base de cet état de fait, de leur offrir la possibilité de proposer de compenser ces inégalités au travers de mesures et/ou de modification des projets. Mais en aucun cas, ni le gender budgeting ni le gender mainstreaming n'auront vocation à stopper des projets ou réalisations.

5.3. Le gender budgeting

S'il peut paraître simple en apparence, l'exercice de gender budgeting soulève néanmoins deux importantes lors de sa mise en pratique.

5.3.1. Les données désagrégées par sexe

Parmi les différentes données nécessaires à la bonne réalisation de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets de la FWB, les données ventilées par sexe sont des informations centrales. Or il apparaît que nombreuses des données qui sont nécessaires sont soit manquantes, soit éparpillées dans différents services (même pour un même sujet/projet), soit incomplètes, soit encodées d'une manière qui ne les rend pas « travaillables », soit encore simplement non ventilées par sexe.

Nous recommandons tout d'abord que l'absence de données puisse être aisément signalée à la Direction de l'égalité des chances afin que des mesures puissent être prises, le cas échéant, afin de combler les lacunes soulevées.

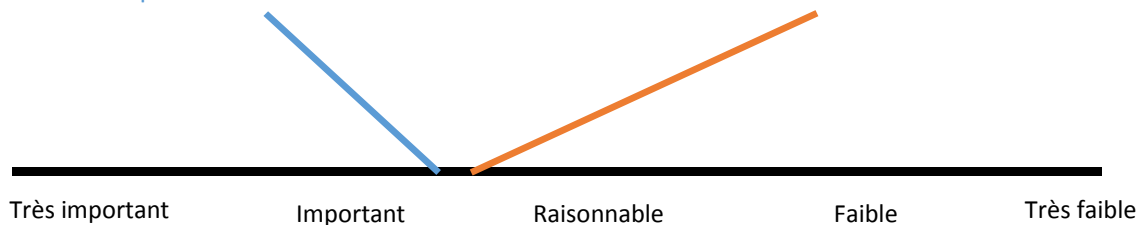
Nous recommandons également de poursuivre les travaux entamés avec le Service de la Coordination de la Recherche et de la Statistique et l'IWEPS afin de pallier au manque de structuration des données disponibles. Ce travail devra se réaliser en collaboration avec les différentes AG.

5.3.2. Question de timing : une préparation en amont

L'intégration de la dimension de genre dans les budgets de la FW-B a un impact non négligeable sur le travail quotidien des agent-e-s concerné-e-s. Cela a été de nombreuses fois souligné par les membres du groupe pilote, et attesté par les résultats d'un rapide questionnaire qui leur a été soumis sous forme de carte mentale lors de la séance de débriefing du 30 mai 2017²⁰.

Après avoir réalisé les exercices pilotes, j'estime que le **temps** consacré au **gender budgeting** dans mon quotidien sera ...

Après avoir réalisé les exercices pilotes, j'estime que le **temps** consacré au **test genre** dans mon quotidien sera...



Le gender budgeting vient donc se rajouter à un quotidien professionnel déjà bien chargé, et doit être réalisé, suivant le décret du 7 janvier 2016, durant la phase administrative du cycle budgétaire, c'est-à-dire lors de l'élaboration des propositions budgétaires. Cette phase se déroulant sur une dizaine de jours ouvrés, nombreux sont les agent-e-s en charge des questions budgétaires qui craignent de ne pas avoir assez du temps durant ces quelques jours pour récolter les informations et réaliser l'exercice de gender mainstreaming en plus de la réalisation des propositions budgétaires, et de subir alors une nouvelle surcharge de travail²¹.

²⁰ Ces résultats sont basés sur 25 cartes mentales remplies. Ils sont une moyenne de l'ensemble des résultats reçus. Notons que ce sont les agent-e-s qui sont en charge de la gestion budgétaire ou de la gestion de projets qui ont répondu avec les valeurs les plus élevées (« important » & « très important »), ces valeurs ayant été tempérées dans la moyenne par les valeurs plus faibles (« raisonnable ») données par les agent-e-s concerné-e-s ou gérant peu d'AB et/ou de projets.

²¹ Ce type de discours a été clairement formulé par les membres du groupe pilote de trois AG.

Pour cette raison, il convient d'envisager le gender budgeting comme un exercice à **préparer en-dehors du cycle budgétaire** afin de ne plus devoir réaliser que l'encodage lors de la phase administrative.

Tel que nous l'a appris l'exercice pilote, travailler en amont apparaît également nécessaire afin d'obtenir des résultats qualitatifs de codification (et ainsi éviter l'attribution de codes 1 de « facilité ») et de justification.

Il convient également de réaliser une communication claire à ce propos à l'attention des membres du personnel d'encadrement et des fonctionnaires généraux. Cela pourra par exemple être réalisé lors des sessions de formation auxquelles les uns et les autres ont été conviés. Il sera alors éventuellement de la responsabilité de ceux-ci de faire état des lieux des difficultés auxquelles leur personnel est confronté et de proposer des pistes de solution²².

Identiquement, nous recommandons qu'il soit mis à disposition des agent-e-s un **formulaire « brouillon »** de gender budgeting, partageable et utilisable par plusieurs personnes en même temps, afin que celles-ci puissent effectivement préparer les codes et justifications en amont de la phase administrative d'élaboration du budget et s'appuyer sur ces brouillons pour l'encodage dans les fiches. Ce brouillon devra pouvoir être imprimable à tout moment (en ce compris avant d'être finalisé) afin de laisser la possibilité aux agent-e-s de travailler sur des versions « matérialisées » du formulaire.

²² Il pourrait par exemple être envisagé, en cas d'importantes difficultés, de faire rentrer ce point dans le contrat d'administration afin de discuter concrètement de ces difficultés avec le Gouvernement.

6. Proposition de lignes directrice quant au codage de certaines dépenses types

Les exercices réalisés par le Groupe pilote nous ont montré qu'un grand nombre d'articles budgétaires pouvaient être regroupés par « **types** » (frais de personnel, rémunérations, marchés publics, etc.). Aussi, la mise à disposition d'une typologie argumentée permettra une harmonisation de l'exercice de gender budgeting au sein des différents services, un codage plus aisé, minimalisant les erreurs de codage ou les justifications incomplètes

De la même manière qu'au paragraphe introductif à la cinquième partie, outre le fait qu'un accord politique soit nécessaire quant à la mise à disposition de cette typologie, il ne s'agit à ce stade que d'une liste non limitative qui sera peut être confirmée ou infirmée dans la poursuite du phasage réalisé dans le cadre de l'exercice pilote.

6.1. Proposition d'harmonisation des codages et justifications pour certains types d'AB

Poursuivant tant un objectif de qualité que de cohérence, nous recommandons une harmonisation du codage de certains types d'AB :

- Les frais de personnel du MFWB
- Les frais de déplacement
- Les marchés publics
- Les AB « distributifs »
- Les subventions facultatives
- Les AB « fourre-tout »

6.1.1. Les frais de personnel du MFW-B

La question du codage des AB destinés à financer des charges salariales d'agent-e-s du MFW-B a été fortement discutée dans le cadre du groupe pilote : faut-il les imputer en code 1 (dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes) ou en code 3 (dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes) ?

Les deux positions se justifient, et ce d'autant plus que les inégalités entre hommes et femmes au niveau salarial sont bien connues, même lorsque les salaires sont déterminés au travers d'échelles barémiques.

Afin de répondre à cette question et de prendre une position en vue d'une mise en œuvre **harmonisée** de l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire en

Fédération Wallonie-Bruxelles, la CAG²³ a consulté les travaux réalisés en Belgique en la matière.

Au niveau fédéral, l'IEFH, dans son « Manuel pour la mise en œuvre du Gender Budgeting au sein de l'administration fédérale belge », précise que :

« La première catégorie concerne en premier lieu les crédits destinés à des dossiers qui font partie de ce qu'on appelle le fonctionnement interne.

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 interne »²⁴*

En note de bas de page, l'IEFH relativise : « 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 »²⁵

Plus loin, l'IEFH complète : « 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. »²⁶

Au niveau régional et communautaire, Mr Cédric Pollet, agent de la **Cocof**, dans son travail portant sur l'intégration de dimension de genre à la Commission Communautaire française et son application dans l'enseignement, catégorise les charges salariales en code 3. De même, lors de sa présentation du rapport d'évaluation devant le Parlement francophone Bruxellois, Mr Christos Doulkeridis, alors Ministre-Président en charge du Budget, précise :

« Les salaires touchent indéniablement directement aux personnes et, dans le schéma de catégorisation, mènent automatiquement à la catégorie 3 « à genre ». Cela mérite tout de même un moment de réflexion. L'Etat fédéral a donné instruction aux administrations fédérales de mettre les salaires dans la catégorie 1 : d'une part, ils estiment que l'égalité salariale est déjà traitée depuis longtemps et souvent par des services spécialisés dans les administrations fédérales, d'autre part, catégoriser les salaires dans la catégorie 3 serait un peu trop simple. A la Commission communautaire française, les salaires sont de manière systématique catégorisés 3. Cette catégorisation semble la plus adéquate, afin de pousser l'administration à creuser plus loin l'analyse de la part du service du personnel. La Commission communautaire française dispose d'une petite administration mais par contre, il n'y avait, jusqu'il y a peu, pas de service en charge de l'égalité des genres et notamment dans la gestion des ressources humaines. C'est en train de changer avec la nouvelle structure et la désignation d'une fonctionnaire et d'une conseillère

²³ Cellule d'appui en genre.

²⁴ Manuel pour la mise en œuvre du Gender Budgeting au sein de l'administration fédérale belge, p.38

²⁵ Ibid

²⁶ Ibid, p.40.

Chef de service au Secrétariat général. Une autre bonne raison pour laquelle il est conseillé de maintenir les salaires dans cette catégorie 3, est que la Commission communautaire française se compose de plusieurs directions et services avec des fonctions bien distinctes où le genre joue clairement un rôle (sites techniques, sites administratifs, sites de soins de santé, etc.) dans la répartition h/f du personnel, le temps et les conditions de travail. Il est à noter à ce sujet que les conditions pour une future analyse statistique de genre concernant ces matières ont été déjà mises en place avec le service du personnel; en résultat direct de la phase préparatoire du test gender budgeting. »²⁷

Au niveau communal, Tania Volberg, dans son mémoire portant sur le Gender Budgeting et les finances communales, précise que :

« Toutes les dépenses ordinaires de personnel seront classées par défaut dans la catégorie 3. En effet, toute organisation employant des personnes peut potentiellement connaître des inégalités entre hommes et femmes, la discrimination professionnelle est un phénomène très répandu. Et les femmes connaissent de nombreux obstacles sur le marché de l'emploi. Les dépenses de personnel constituent l'un des plus gros postes de la répartition économique (47.83% du budget) »²⁸.

Notons enfin qu'en **Fédération Wallonie-Bruxelles**, comme certainement au sein des autres entités, les AB dédiés aux charges salariales ne visent pas uniquement les salaires, traitements et indemnités des agent-e-s de l'administration. Il s'agit également de financer, par exemple, le secteur non-marchand, des honoraires d'avocats et de médecins, des jetons de présence, etc.

Recommandation

Sur cette base, et au vu de l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française qui précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre des procédures d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, il est proposé, de manière à élaborer une politique du personnel aussi ciblée que possible et favorable à l'égalité des femmes et des hommes, **d'attribuer le code 3 financement des charges salariales des agent-e-s du MFW-B.**

La justification proposée est : *« Au vu de l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française qui précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre des procédures d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, les articles budgétaires liés au **financement de charges salariales doivent être genrés**. Ces financements comprennent en effet une importante dimension de genre (parcours de carrière différents, existence d'un plafond de verre, différences salariales, types de fonction exercée,...). Pour autant, ce travail d'analyse genrée doit être menée de manière centralisée afin de disposer de l'ensemble des données permettant cette analyse d'un point de vue à la fois holistique et précis (**choisissez la fin de la phrase en fonction des deux possibilités offertes ci-dessous**) :*

- *En ce qui concerne le personnel interne à l'administration : au niveau de l'administration en charge des ressources humaines ;*

²⁷ Parlement francophone bruxellois (Assemblée de la Commission communautaire française), Session ordinaire 2013-2014, test gender budgeting budget initial 2014 de la Commission Communautaire Française, Rapport d'évaluation par M. Christos DOULKERIDIS, Ministre-Président en charge du Budget, 18 novembre 2013, pp 13.

²⁸ Volberg Tania, année académique 2015-2016, Gender budgeting et finances communales. Le Gender budgeting au niveau communal belge, Travail de fin d'études dans le cadre d'un Master en politique économique et sociale, UCL

- *En ce qui concerne le personnel subventionné : au niveau de chaque de chaque secteur concerné (culture, enseignement, sport, etc.)*

Ces analyses permettront dès lors de déterminer l'impact des politiques salariales de la FWB en terme d'égalité des femmes et des hommes, tant en interne (fonction publique), qu'en externe (culture, enseignement, etc.) ».

6.1.2. Les frais de déplacement

La même question peut se poser concernant les AB prenant en charge le remboursement des frais de déplacement à l'étranger.

Un code 1 pourrait tout-à-fait être justifié puisqu'il s'agit de frais de fonctionnement, et de types de remboursement identiques pour les agents et agentes. Un code 3 pourrait tout aussi être pertinent puisque la nature même des dépenses que ce type d'AB prend en charge est source d'inégalités des hommes et des femmes. En effet, sans données précises en la matière, on peut penser qu'il y ait plus d'agents que d'agentes qui effectuent des déplacements à l'étranger. Un code 3 pourrait ainsi permettre de chercher et obtenir des données permettant de réaliser cette analyse et de relever si, oui ou non, une telle disparité existe au sein de la FW-B.

Recommandation

Aussi, nous proposons d'attribuer systématiquement le **code 3 aux frais de déplacement**.

6.1.3. Les marchés publics

Bon nombre d'AB visent des achats de biens non durables et/ou de services, ou d'autres dépenses similaires, qui seront réalisées via marché public.

Ces AB sont prospectifs, en ce sens qu'ils constituent une réserve financière pour des marchés publics, sans pour autant que leur objet soit déterminés lors de la phase administrative de l'élaboration du budget.

De ce fait, il est complexe de coder ces AB, et surtout d'apporter une justification circonstanciée requise par un code.

La CAG a également consulté les travaux réalisés en Belgique en la matière.

L'IEFH, dans sa publication « Egalité des femmes et des hommes dans les marchés publics », mentionne que si lors de l'attribution de marchés publics, c'est généralement le volet économique qui joue un rôle prépondérant, le « principe de l'égalité des chances » constitue également un élément potentiel à prendre en considération lors de l'attribution des marchés publics.

D'autre part, l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre des procédures de marché public, à la prise en considération de la dimension de genre.

Recommandation

Aussi, il est proposé d'attribuer le **code 3 aux AB dédiés à l'achat de biens non durables et/ou services**. Il reviendra aux gestionnaires d'intégrer la dimension de genre au sein de leurs marchés publics, notamment via l'intégration des différentes mesures en

la matière qui découleront du **Plan d'actions « Marchés durables »**, lorsque celui-ci sera adopté.

La justification proposée est : *« cet article budgétaire concerne un/plusieurs marchés publics futurs, pour des fournitures et/ou des services. Si les marchés publics de service comprennent une dimension de genre, le caractère prospectif de cet AB ne permet pas, à ce stade d'analyse budgétaire, de pouvoir fournir une analyse de genre. Cependant, l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre des procédures de marché public, à la prise en considération de la dimension de genre. Il revient donc aux gestionnaires d'intégrer la dimension de genre au sein de leurs marchés publics, notamment via l'intégration des différentes mesures en la matière qui découleront du **Plan d'actions « Marchés durables (Merci d'adapter cette justification en fonction des réalités) »** »*

Nous recommandons en outre que le groupe de travail chargé de la définition et de la mise en œuvre de ce plan soit particulièrement attentif à ce point, et envisage, avec la Direction de l'Égalité des Chances, une sensibilisation particulière des gestionnaires de marchés publics sur cette question de l'intégration de la dimension de genre.

6.1.4. Les AB « distributifs »

Notons également que certains AB sont **distributifs**.

Par exemple, l'AB 01.01.01 de la DO20 (« Provision en vue de couvrir les charges résultant de l'augmentation salariale du secteur non marchand ») alimente, durant le premier trimestre de l'année, une série d'AB qui sont soit nuls au départ soit alimentés, à savoir :

- DO28 – 33.41.11 (« Subventions aux centres culturels, fonctionnement et interventions dans les rémunérations des animateurs et la coordination de leurs activités ») et 33.02.21 (« Soutien à l'asbl Point Culture relative à l'emploi dans le secteur socio-culturel »)
- DO22 – 43.10.15 (« Subventions au titre d'intervention dans la rémunération du personnel allouées à certaines bibliothèques publiques de droit privé dans des réseaux de droit public en application des accords du non marchand en application du décret du 24 octobre 2008 »), 33.10.15 (Subventions au titre d'intervention dans la rémunération du personnel allouées à certaines bibliothèques publiques et associations professionnelles en application du décret du 28 février 1978 organisant le service public de la lecture) , 33.12.15 (Subventions au titre d'intervention dans la rémunération du personnel allouées à des pouvoirs organisateurs de bibliothèques en application du décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture et du décret du 24 octobre 2008), 33.14.15 (Subventions allouées à des associations professionnelles au titre d'intervention dans la rémunération du personnel en application du décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture),
- DO25 – 33.07.21 (Subventions aux ateliers de production et ateliers d'accueil relatives à l'emploi dans le secteur socioculturel), 31.32.33 (Subventions aux télévisions locales relatives à l'emploi dans le secteur socioculturel) ;
- DO26 – 33.03.35 (Subventions aux centres sportifs universitaires et assimilés et aux fédérations sportives scolaires), 33.20.35 (Subventions forfaitaires de fonctionnement des fédérations sportives reconnues), 33.22.35 (Subventions forfaitaires de fonctionnement des fédérations sportives de loisirs reconnues), 33.23.35 (Subventions forfaitaires de fonctionnement des associations sportives

reconnues), 33.24.35 (Subventions de fonctionnement aux associations pour handicapés), 33.25.35 (Subventions forfaitaires d'une association de fédérations sportives, de fédérations sportives de loisirs et d'associations sportives francophones reconnues)

- DO23 – 33.01.23, (Subventions aux organisations de jeunesse (décret du 20 juin 1980 et du 26 mars 2009) ; 33.02.23 (Subventions aux centres de jeunes : fonctionnement et intervention dans la rémunération des animateurs (décret du 20 juillet 2000), 33.06.31 (Subventions aux associations bénéficiant d'un contrat-programme dans le cadre du décret du 17 juillet 2003), 33.30.31 (Subventions aux organisations communautaires et régionales dans le domaine des loisirs culturels en général : activités et emploi)

Recommandation

Il convient de classer ces AB distributifs en code 3 et de renvoyer à l'analyse de genre de chaque AB qu'elle alimente.

Concernant l'AB montré en exemple, il s'agit d'un AB alimentant d'autres ici AB destinés à venir combler les augmentations de charges salariales dues à l'indexation. De ce fait, l'AB 01.01.01 de la DO20 doit être codé 3 et expliciter en justification comment est alloué le montant qui lui est crédité.

6.1.5. Les subventions facultatives

De très nombreux AB concernent des subventions. Certaines servent au subventionnement d'organisations agréées, ou d'autres sont laissées à la discrétion des Ministres et cabinets. L'utilisation des fonds relève donc d'une autre entité que de l'Administration, et peut donc rendre l'exercice de codage et de justification.

Cependant, l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre d'octroi de subsides, à la prise en considération de la dimension de genre.

Recommandation

Aussi, nous recommandons d'attribuer le **code 3 aux AB dédiés aux subventions**.

Les justifications devront être réalisées sur base des informations qui pourront être collectées auprès des cabinets et des services ainsi subventionnés.

6.1.6. Les AB « fourre-tout »

Pour les AB « fourre-tout », nous recommandons qu'une attention particulière soit portée à l'analyse, et que celle-ci puisse comprendre une déclinaison des différents types de dépenses permis par l'AB et de leur montant afin d'analyser au mieux la répartition des budgets en fonction des postes, et dès lors y intégrer la dimension de genre.

Annexe :
Exercice pilote ajusté 2017 - le
classement par code des articles
budgétaires analysés et les
justifications avancées