

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2020-2021

20 NOVEMBRE 2020

PROJET DE DÉCRET

CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2021⁽¹⁾

—

RAPPORT DE LA CELLULE D'APPUI EN GENRE
(CAG)

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

—

⁽¹⁾ Voir Doc. n°146 (2020-2021) n°1



CELLULE D'APPUI EN GENRE (CAG)

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

ETAT DES LIEUX, AU 24 OCTOBRE 2020, DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE BUDGET DE LA FW-B

24 octobre 2020

1. Introduction	2
2. Présentation du rapport	3
2.1. Objectif	3
2.2. Méthodologie	3
3. Analyse générale du budget 2020 - 2021	4
3.1. Description de l'échantillon	4
3.1.1. Répartition par Administration des AB analysés	4
3.1.2. Répartition des crédits d'engagement (CE) analysés, en pourcentage de l'ensemble du budget analysé, par administration - évolution 2020-2021	4
3.2. Analyses	6
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2020 et 2021	6
3.2.2. Répartition des AB codés, en termes budgétaires, pour 2020 et 2021	7
4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes - comparaison ajusté 2020 initial 2021	9
5. Analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (budget ajusté 2020)	12
I - Brève présentation d'un court échantillon d'articles budgétaires de 2020	12
II - Mise à jour de l'échantillon d'articles budgétaires sélectionnés en 2018	16
5.1. Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Egalité des chances	17
5.2. Education et enseignement	18
5.3. Enseignement supérieur, audiovisuel et média	20
5.4. Culture, Enfance et Education permanente	22
5.5. Présidence	25
5.6. Fonction publique et de la simplification administrative	25
6. Conclusions générales	27

1. Introduction

Le gender budgeting est l'action spécifique d'intégration de la dimension de genre dans le budget des politiques publiques¹.

L'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire peut également être définie comme « 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. »²

L'article 2 décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, modifié par les décrets du 22 février 2018 et du 27 avril 2020, stipule :

Article 2. - *Le Gouvernement de la Communauté française veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.*

Il vise à réaliser l'égalité des droits et la dignité intrinsèque des hommes et des femmes, ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française par:

1° l'adoption et la mise en œuvre d'un plan « droits des femmes » l'adoption et la mise en œuvre d'un plan "droits des femmes"; [modifié par D. 27-04-2020];

2° l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures ou actions qu'il prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;

3° l'intégration de la dimension de genre dans les budgets et comptes de la Communauté ;

4° le suivi et le pilotage des politiques et mesures adoptées dans le cadre de ce décret.

L'arrêté d'exécution du 10 mai 2017, précise la méthode permettant ladite analyse :

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 de 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.

Le gender budgeting constitue donc une « photographie » d'un budget, « un aperçu des politiques, mesures et actions financées » par une autorité à un moment déterminé, et de la sensibilité des politiques, mesures et actions financées à l'égard des questions de genre.

¹ 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. » (Conseil de l'Europe, 1998)

² Conseil de l'Europe, 2005.

2. Présentation du rapport

2.1. Objectif

Le présent rapport répond aux obligations posées par l'article 2, 3° du décret du 7 janvier 2016, modifié par les décrets du 22 février 2018 et 27 avril 2020, relatif à l'intégration de la dimension de genre en Fédération Wallonie-Bruxelles et l'art.3 de l'arrêté d'exécution du 10 mai 2017, complétés de la note méthodologique fixant l'opérationnalisation du gender budgeting sur l'ensemble du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles, adoptée par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 13 juin 2018.

Le rapport débute par une **analyse générale du budget ajusté 2020 et de l'initial 2021** en Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est-à-dire une analyse statistique de la répartition du budget en fonction des codes genre attribués par les administrations.

Le point 3 présente la **note genre du budget ajusté 2020 et de l'initial 2021** à savoir une mise en évidence des codes 2 portant sur les dépenses spécifiques attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes.

Le point 4 présente une **analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires 2020** relevant du code 3, c'est-à-dire des dépenses à « genrer », susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes. Dû aux conditions particulières de l'année 2020³, cet échantillon (traditionnellement défini sur proposition des Ministres) a été exceptionnellement constitué sur base d'un dépouillement effectué par la Cellule d'Appui en Genre (CAG), associé à une mise à jour de l'échantillon proposé par les Ministres en fonction à l'année 2018, lors de la première Note de Genre.

2.2. Méthodologie

La Note de genre présentée ci-après est la troisième réalisée par la Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les circonstances exceptionnelles de l'année 2020 ont bouleversé le calendrier nécessaire à l'élaboration du présent rapport, qui comprend habituellement un travail continu dans le cycle budgétaire. Aussi les 2 exercices budgétaires Ajustement 2020 et Initial 2021 se sont déroulés au même moment, ce qui a quelque peu bouleversé le processus habituel.

Pour l'écriture de ce rapport, la Cellule d'Appui en Genre a dû travailler dans un laps de temps très serré, entre mi-septembre et fin octobre 2020 avec 2 exercices à disposition (ce qui n'est pas le cas les autres années) à savoir l'Ajustement 2020 et l'Initial 2021. Elle a dès lors procédé comme suit :

- Mise à jour de la liste de contacts des officières et officiers budgétaires de chaque administration générale.
- Prise de contact avec les administrations en vue de l'encodage et de la rédaction des justifications pour les nouveaux articles budgétaires créés en 2020.
- Analyse des AB, suivi de leur validation, modification ou rédaction des justifications et/ ou des codes attribués.
- Dépouillement des AB de code 3, en vue d'identifier des questions pertinentes à analyser, sous le prisme des études de genre.

³ Suite au départ des 2 agent.es de la Cellule d'Appui en Genre fin 2019, cette dernière a été sans force vive jusqu'à la mi-septembre 2020.

3. Analyse générale du budget 2020 – 2021

3.1. Description de l'échantillon

Les présentes données portent sur le budget ajusté 2020 post-conclave et l'initial 2021 post-conclave Gouvernemental.

En date du 22 octobre 2020, **1099 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit près de 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2020 post-conclave.

En date du 29 octobre 2020, **1034 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit près de 100% du nombre d'AB composant le budget initial 2021 post-conclave.

3.1.1. Répartition, par administration, des AB analysés

Par administration, les AB de l'Ajustement 2020 analysés se répartissaient de la manière suivante :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
283	390	54	257	52	29

Par administration, les AB de l'Initial 2021 analysés se répartissaient de la manière suivante :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
302	375	47	277	54	18

3.1.2. Répartition des crédits d'engagement (CE) analysés, en pourcentage de l'ensemble du budget analysé, par administration - évolution 2020-2021

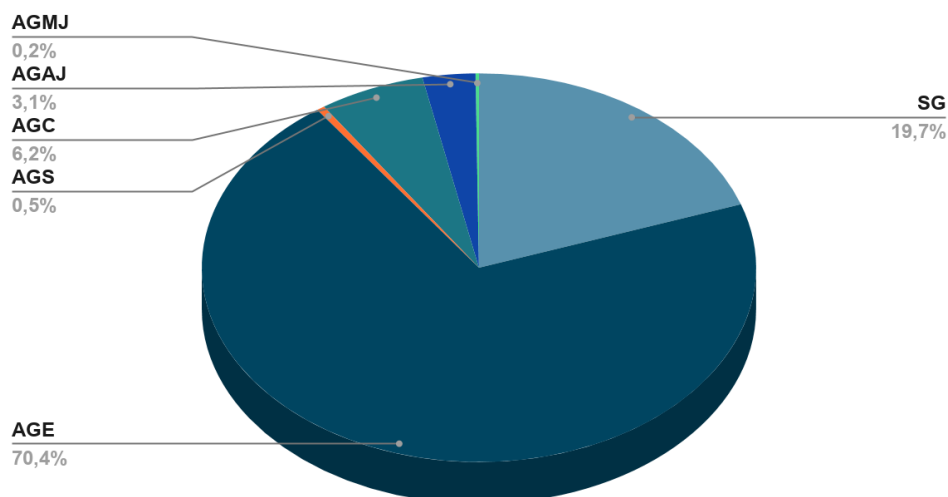
Le budget ajusté 2020 post-conclave s'élève à 11.840.857.000 euros de crédits d'engagement analysés, répartis de la manière suivante :

Répartition des montants par AG (en milliers d'euros)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CE	2.323.420 ⁴	8.297.690	55.131	727.557	363.149	23.284

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique à la page suivante, représente. 50.626.000 €.

⁴ Les montants exprimés sont entendus en milliers d'euros (par exemple, pour l'AGS, 55.131 = 55 millions 131 mille euros, pour l'AGE, 8.297.690 = 8 milliards, etc).

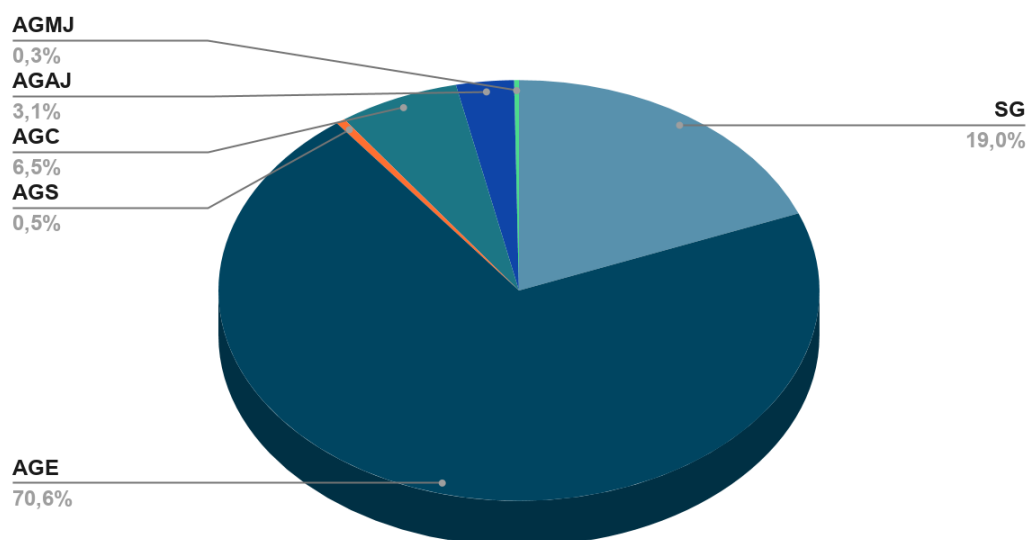


Le 29 octobre 2020, le budget initial 2021 s'élève à 11.958.421.000 euros de crédits d'engagement analysés, répartis de la manière suivante :

Répartition des montants par AG (en milliers d'euros)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CE	2.252.376	8.358.886	58.430	770.324	368.234	30.496

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique ci-dessous, représente 50.630.000 €.



3.2. Analyses

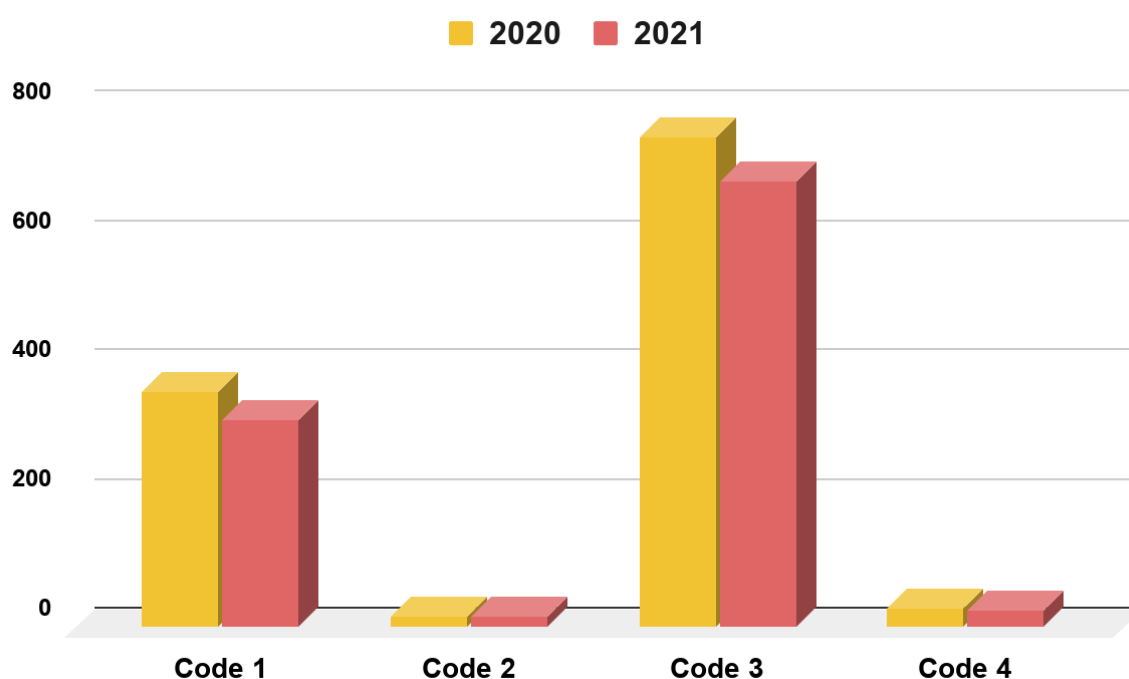
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2020 et 2021

Sur les **1099** articles budgétaires 2020 codés :

- 364 AB 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.
- 16 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 758 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 28 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

Sur les **1034** articles budgétaires 2021 codés :

- 322 AB 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.
- 16 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 690 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 26 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).



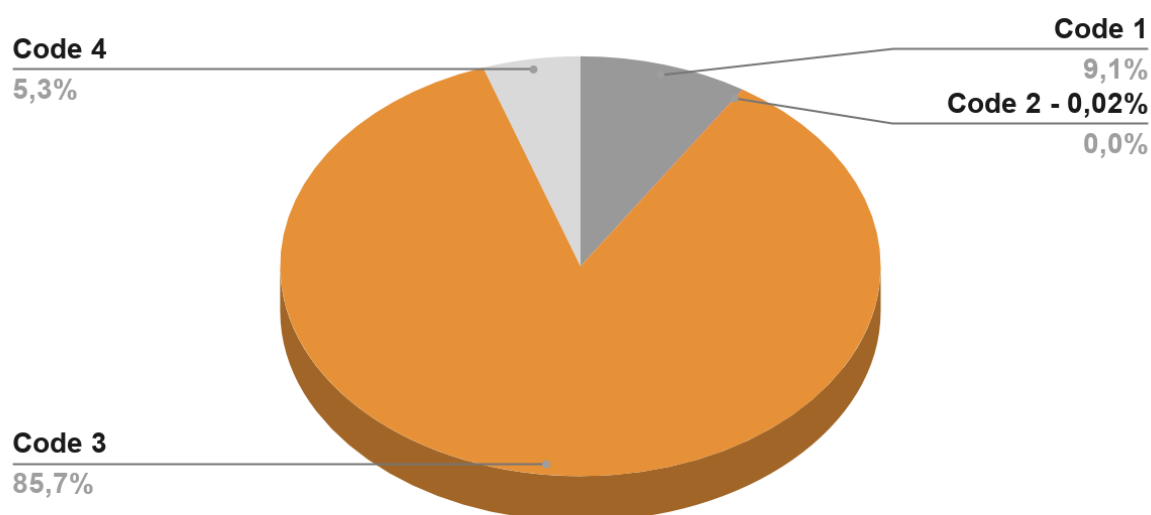
3.2.2. Répartition des AB codés, en termes budgétaires, pour 2020 et 2021

> budget ajusté post-conclave 2020

En termes de crédits d'engagement (CE) analysés, cela représente :

- 1.071.957.000 €, soit 9,1%, de CE classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 2.048.000 €, soit 0,02%, de CE classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.
- 10.127.771.000 €, soit 85,7%, de CE classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 621.733.000 €, soit 5,3%, de CE classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

Budget ajusté 2020 post-conclave



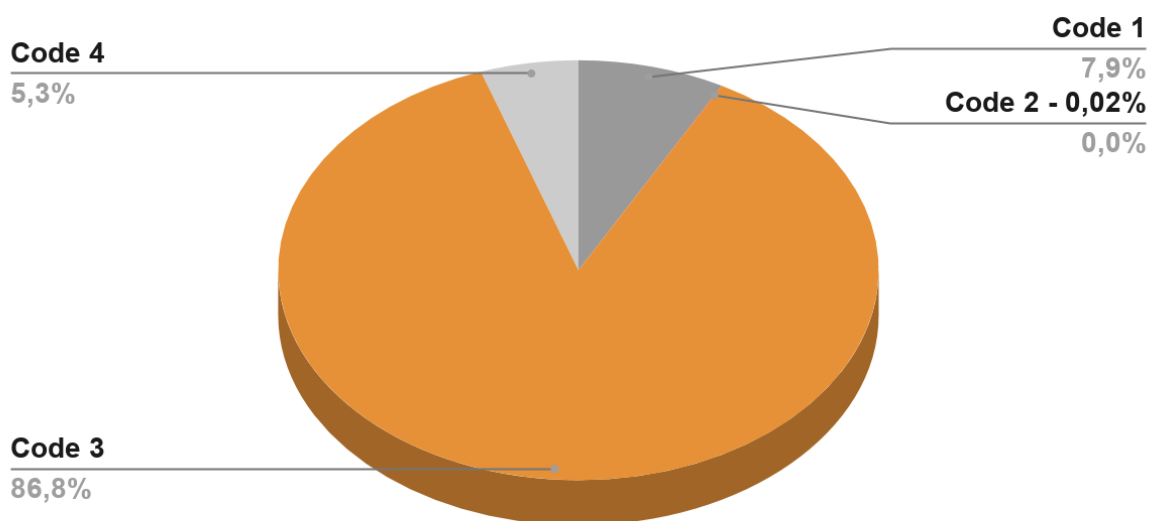
> budget initial 2021

En termes de crédits d'engagement (CE) analysés, cela représente :

- 938.197.000 €, soit 7,9%, de CE classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 2.379.000 €, soit 0,02%, de CE classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 10.295.551.000 €, soit 86,8%, de CE classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

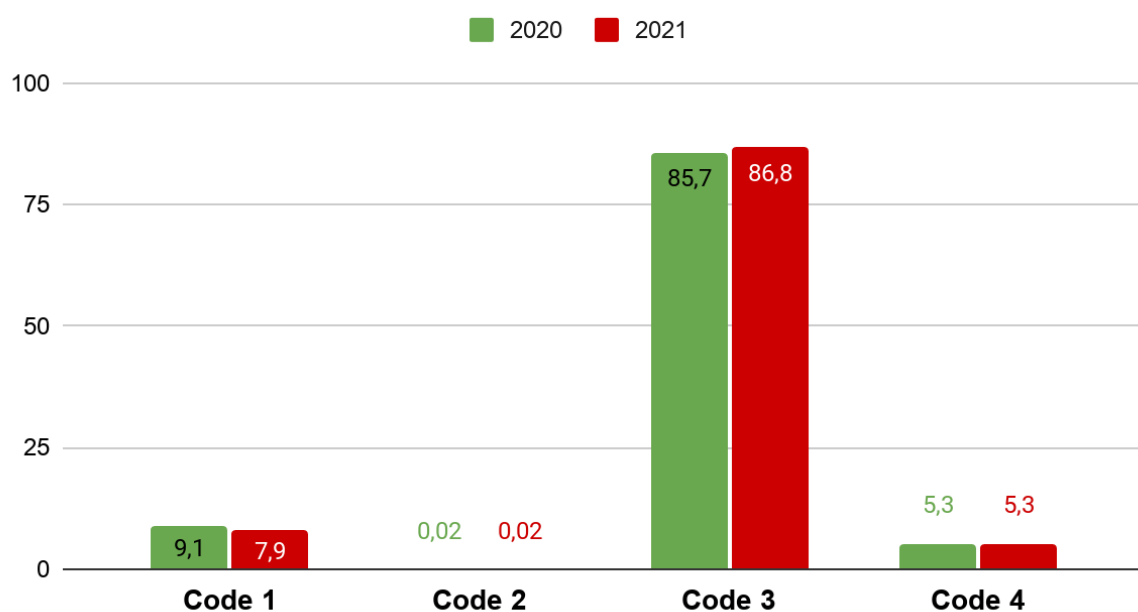
- 625.263.000 €, soit 5,3%, de CE classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

Budget initial 2021



Si nous comparons les tendances de la répartition budgétaire par code genre entre 2020 et 2021, les tendances sont globalement similaires. Nous pouvons tout de même observer des sensibles différences : une diminution de 1,2% en dépenses estimées neutres par les administrations (code 1) et une augmentation de 1,1% en dépenses estimées à genrer (code 3), tel que représenté dans le graphique ci-dessous.

Comparaison des pourcentages de CE 2020 / 2021, par code



4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes - comparaison ajusté 2020 initial 2021.

En 2020 et en 2021, 16 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.

Le budget cumulé de ces 16 AB s'élève à un montant total de 2.048.000 euros pour le **budget ajusté 2020 post-conclave** soit 0,02% dudit budget. Notons déjà que ce montant représente une augmentation par rapport à l'année budgétaire 2019, quand 1.583.000 euros avaient été octroyés à des AB classés code 2.

Cette augmentation se doit à la création de sept nouveaux AB en 2020, dont cinq portent sur les droits des femmes et deux portent sur l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS), incluant le respect des questions SOGIESC⁵ à l'attribution du code 2 et œuvrant ainsi à une société plus égalitaire.

Concernant le **budget initial 2021**, 2.379.000 euros sont prévus à être consacrés aux mêmes 16 AB, ce qui représente une sensible augmentation en CE consacrés aux AB classés comme code 2 par rapport à l'année budgétaire 2020.

Les 16 AB concernés sont les suivants (en gras, les nouveaux AB) :

Code AB	Libellé	CE 2020	CE 2021
DO 11-AB 01.01-32	Subvention pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française.	90.000 €	0 €
DO 11-AB 01.04-32	Subventions aux initiatives en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.	0 €	0 €
DO 11-AB 01.06-32	Subventions pour des projets visant l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) à destination des jeunes	0 €	0 €
DO11-AB 11.12-32	Indemnités pour chargé.e.s de mission du Comité de coordination à la lutte contre les violences faites aux femmes.	15.000 €	15.000 €
DO 11-AB 33.01-32	Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes.	385.000 €	385.000 €
DO 11-AB 33.06-32	Subvention pour des projets visant EVRAS.	100.000 €	100.000 €
DO 11-AB 33.08-32	Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	460.000 €	800.000 €

⁵ SOGIESC est un acronyme en anglais signifiant *Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics* (Orientation Sexuelle, Identité et Expression de Genre et Caractéristiques Sexuées). Le premier volet comprend toutes les sexualités non hétérosexuelles (lesbiennes, gays, bissexuelles, pansexuelles, asexuelles) ; le second volet comprend les personnes transgenres et non-binaires ; le dernier volet, enfin, comprend les personnes intersexes, c'est-à-dire les personnes naissant avec des variations naturelles (anatomiques, gonadiques ou chromosomiques) qui ne peuvent être classées ni exclusivement mâles ni exclusivement femelles.

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 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.	49.000 €	49.000 €
DO 11- AB 41.02-32	Subventions aux Universités de la Communauté française pour des projets en matière d'égalité des chances.	0 €	0 €
DO 11- AB 41.03-32	Subventions dans le domaine des droits des femmes en Communauté française.	50.000 €	0 €
DO 11- AB 44.01-32	Subventions aux Universités Libres pour des projets en matière d'égalité des chances.	0 €	0 €
DO 11- AB 41.01-31	Financement du protocole de collaboration de lutte contre les discriminations.	34.000 €	59.000 €
DO 17 - AB 33.32-14	Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région wallonne.	300.000 €	300.000 €
DO 17 - AB 33.33-14	Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région bruxelloise.	50.000 €	50.000 €
DO 26 - AB 33.07-35	Subvention projet femmes et sports.	0 €	100.000 €
DO 54 - AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité.	515.000 €	521.000 €

L'attribution d'un code 2 aux crédits des 11 premiers AB trouve naturellement une justification de par leur objet même. En effet :

- Ces AB font partie du Programme d'activité 32 - Égalité des Chances - et la nature de leurs dépenses est totalement consacrée à la promotion d'une société plus égalitaire en termes de genre.
- Le douzième AB (DO 11 - AB 41.01-31), s'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 concerne l'octroi d'une dotation à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans le cadre de la mise en œuvre du décret anti discrimination.

Les 13ème et 14ème AB (DO 17 - AB 33.32-14 et DO 17 - AB 33.33-14) dépendent de l'Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et visent le subventionnement de la prise en charge des jeunes confiés dans le cadre de l'aide ou de la protection de la jeunesse aux maisons maternelles situées dans les Régions wallonne et bruxelloise. En assurant le subventionnement des maisons maternelles, ces crédits participent à une plus grande égalité des femmes et des hommes. Le code 2 est donc ici justifié.

Le 15ème AB (DO 26 - 33.07-35) vise le subventionnement du projet femmes et sports. Concrètement, ces crédits finançaient une partie de l'appel à projets « Egalité et mixité dans le Sport en Fédération Wallonie-Bruxelles », co-financé sur les crédits Egalité des Chances (AB 01.02-32 de la DO 11) en 2019, et visant à soutenir la création de projets pilotes et novateurs en matière de sport mixte et non-mixte dans le domaine du Sport de Loisirs, à l'exclusion du sport de haut niveau et, en priorité, dans le domaine du Sport en collectivité. En 2020 l'AB n'a plus été crédité, mais il l'est pour l'Initial 2021 avec un futur plan sport féminin soutenu par la Ministre Valérie Glatigny qui permettra notamment

d'encourager la pratique sportive chez les filles et les femmes et ainsi de réduire les différences de pratique sportive existantes entre les femmes et les hommes

Enfin, le 16ème AB comble une inégalité à l'égard des femmes à l'emploi.

4.1. Observations et mise en perspective

Par rapport à l'année budgétaire 2019, nous pouvons constater :

- Une augmentation de 465.000 euros en crédits d'engagement octroyés aux questions d'égalité des femmes et des hommes lors du budget ajusté 2020.
- Cette augmentation se traduit par l'accroissement de la proportion du nombre d'AB visant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes.
 - des 7 nouveaux AB créés en 2020, 5 portent sur les droits des femmes et 2 sur l'EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle) incluant le respect des questions LGBTQI+.

De manière prospective, nous constatons :

- Une augmentation de 331.000 euros en crédits d'engagement octroyés aux questions d'égalité des femmes et des hommes lors du budget initial 2021.
- Le nombre d'articles budgétaires spécifiquement dévoués à l'égalité des femmes et des hommes est encore extrêmement réduit:
 - la proportion du nombre d'AB de code 2 représente seulement 1,3% des AB créés en 2020, se traduisant en seulement 0,02% du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Notons que l'ensemble des crédits d'un article budgétaire doit être dédié à l'Égalité des femmes et des hommes pour qu'il puisse se voir attribuer le « code 2 ». Ce n'est pas le choix qui a été posé au niveau de la Région Bruxelloise⁶ ni au niveau du Gouvernement fédéral⁷.

La Fédération Wallonie-Bruxelles est donc, en comparaison de ces deux autres entités fédérées, beaucoup plus stricte sur la classification des AB qui sont spécifiques à l'égalité des femmes et des hommes.

⁶ Notre homologue à la Région nous a confirmé que, dès l'instant où une partie d'un AB est spécifiquement dévoué à l'égalité des femmes et des hommes, l'ensemble de l'article budgétaire est considéré comme tel.

⁷ Le niveau fédéral estime que la catégorie avec les actions les plus importantes l'emporte.

5. Analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (aju. 2020)

Afin d'être éclairé au mieux sur les enjeux d'une analyse des budgets au prisme du genre, le gouvernement, dans sa note du 13 juin 2018, a décidé de soumettre un échantillon d'articles budgétaires à une analyse de genre plus approfondie. Ceci permettra en effet aux décideurs politiques et administrations chargés de la mise en œuvre des politiques publiques de mesurer l'intérêt du *gender budgeting* en termes d'égalité des femmes et des hommes.

Cet échantillon est constitué sur proposition des Ministres, avec minimum un article par compétence ministérielle ou à défaut, avec minimum un article par Ministre et dans lequel se retrouvent des dépenses concernant spécifiquement l'égalité femmes-hommes, ainsi qu'une analyse de genre plus approfondie de la matière concernée par l'article budgétaire.

Etant donné l'exceptionnalité de l'année 2020, une nouvelle analyse d'un échantillon d'articles budgétaires n'a pas pu être pleinement réalisée : cet échantillon n'a pu être déterminé par les Ministres. Notons également que le retard généralisé causé par la pandémie et son imprévisibilité fait qu'à ce stade, le 24 octobre 2020, des éventuels changements risquent encore d'être opérés, notamment dans la structure d'une partie du budget ajusté de l'AGE et de la recherche d'ici son dépôt au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La Cellule d'appui en genre (CAG) a ainsi procédé à 2 types d'analyses :

I - Une brève présentation d'un court échantillon d'articles budgétaires de 2020, estimé pertinent vis-à-vis des recherches scientifiques portant sur le phénomène "plafond de verre" dans les carrières au sein de l'Enseignement Supérieur : thématique pas traitée dans les deux rapports précédents.

II - Une mise à jour des analyses faites par la CAG, sur l'échantillon d'articles budgétaires sélectionnés en 2018 par le Groupe de coordination.

I - Brève présentation d'un court échantillon d'articles budgétaires de 2020

Malgré des règles de recrutement apparemment équitables et exemptes de biais, les carrières des femmes dans les universités restent largement en retrait par rapport à celles des hommes.

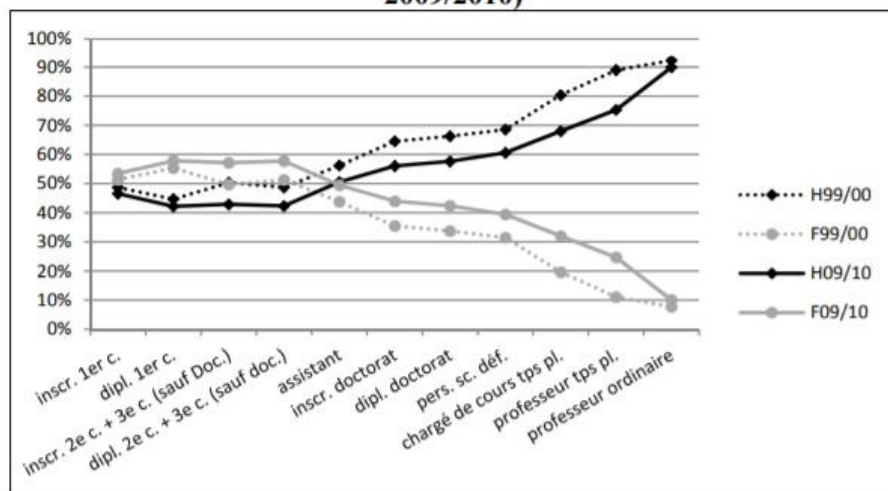
A tel point que les recherches scientifiques parlent d'un "effet ciseau", c'est-à-dire le phénomène où les femmes sont plus nombreuses que les hommes au début des études universitaires et, plus la carrière universitaire professionnelle avance, moins la population féminine se voit représentée :

En outre, l'attrition observée dans la hiérarchie académique, en passant de 54% d'étudiantes à 50% d'assistantes, à 32% de chargées de cours, à 25% de professeures et à 10% de professeures ordinaires, s'aggrave au niveau des organes décisionnels et du FNRS où la dominance masculine est la règle au sein de tous les organes et de toutes les commissions, notamment celles qui décident de l'attribution des postes et des crédits.⁸

⁸ Danièle Meulders, Sile O'Dorchai, Natalie Simeu, **Alma Mater, Homo Sapiens II** "Les inégalités entre les femmes et les hommes dans les universités francophones de Belgique" GENIUF **Synthèse**. Recherche subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Egalité des chances et de l'Enseignement Supérieur, 2010.

Le graphique repris ci-dessus illustre "l'effet ciseau" mentionné précédemment. Si les données datent d'il y a déjà dix ans⁹, cette inégalité demeure cependant actuelle.

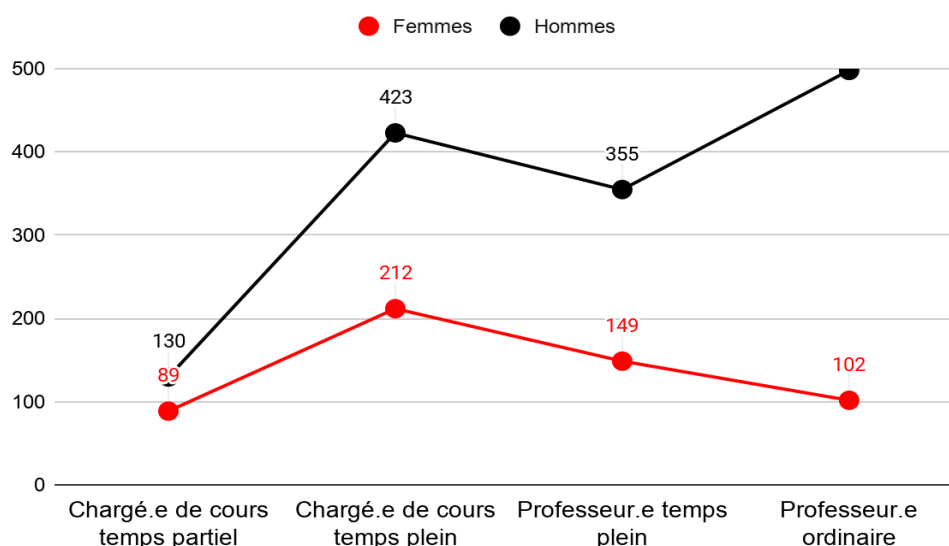
Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010)



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

Si nous considérons les données les plus récentes issues du CRef, le Conseil des recteurs des six universités en F-WB, la population estudiantine universitaire se répartissait, en 2016, en 50.075 étudiantes et 41.812 étudiants.

Pour la même année, si nous analysons le nombre d'effectifs du personnel académique, les six universités francophones confondues, nous constatons que "l'effet ciseau" est toujours d'actualité. En vue d'une meilleure lisibilité, nous avons choisi d'exposer seulement quatre grades hiérarchiques, en ordre ascendant : chargé.e de cours temps partiel, chargé.e de cours temps plein, professeur.e temps plein et, enfin, professeur.e ordinaire.



⁹ Danièle Meulders, Sile O'Dorchai, Natalie Simeu, **op. cit.**, Recherche subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Égalité des chances et de l'Enseignement Supérieur, 2010.

Selon Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier¹⁰, les raisons des difficultés trouvées par les femmes scientifiques sont à la fois endogènes, propres au travail et au système universitaires, et exogènes, tenant davantage aux injonctions sociales de genre. Un programme volontariste d'égalité professionnelle reste encore à mettre en œuvre.

Faisant partie des difficultés endogènes : le financement à la recherche, aux publications, l'octroi des bourses d'études à l'étranger et des prix figurent parmi les plus emblématiques, considérant que la conjonction de l'accès à ces opportunités fait rayonner davantage une carrière académique et favorise un engagement professionnel.

Or, l'élaboration de statistiques ventilées par genre n'est pas encore la norme dans toutes les institutions académiques subventionnées par la F-WB ; ou bien la transmission et la publication de ces données de manière claire et systématique n'est pas pleinement réalisée.

Ainsi, la Cellule d'Appui en Genre a sélectionné quatre articles budgétaires méritant une analyse plus approfondie dans le futur, de sorte à contribuer à une plus grande égalité des femmes et des hommes dans l'Enseignement supérieur.

Articles en vue d'être analysés et justifications apportées par l'administration :

DO45 - AB 33.09-31 « *Prix, bourses de voyage et voyages d'étudiants en groupe* »

justification :

"Cet AB sert à payer le financement des prix, bourses de voyage et voyages d'étudiants en groupe. La sélection se fait selon un appel à candidature par les Universités (UCL, ULB, ULg, UMon, Université de Namur et l'Université Saint-Louis Bruxelles). Le 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 d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, par une ventilation par sexe et des indicateurs de genre. Ces informations peuvent être demandées auprès des Universités."

DO45 - AB 41.04-33 « *Subvention légale au Fonds National de la Recherche Scientifique (F.R.S.-FNRS), en ce compris les chercheurs permanents (Décret du 17/07/2013)* »

justification :

"Cet AB est basé sur le décret du 17 juillet 2013 relatif au financement de la Recherche par le Fonds national de la Recherche scientifique (article 1er) et sur l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 décembre 2013 portant exécution du décret du 17 juillet 2013 relatif au financement de la Recherche par le Fonds national de la Recherche scientifique.

La subvention annuelle accordée au F.R.S.-FNRS couvre l'octroi de mandats et de bourses de recherche ainsi que de crédits divers à des chercheurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles faisant partie du personnel scientifique des universités et travaillant au sein des universités

Le 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, par une ventilation par sexe et des indicateurs de genre. Ces informations peuvent être demandées auprès du FNRS."

¹⁰ Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », Politiques et management public [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 19 juillet 2013, consulté le 27 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/4197>

DO46 - AB 33.01-20 « *Subventions aux Classes des Technologies, des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts* » (Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique)

justification :

"Cet AB sert à payer une subvention au titre de participation aux frais de membres de l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique se rendant en mission à l'étranger et au financement du Concours annuel de l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts. Le 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 d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, par une ventilation par sexe et des indicateurs de genre. Ces informations peuvent être demandées auprès de l'Académie."

DO45 - AB 41.01-21 « *Subventions aux Classes des Technologies, des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts* » (Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique)

justification :

"Cet AB sert à payer une subvention au Patrimoine de l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique, en faveur du Collège Belgique pour organiser des conférences en dehors de Bruxelles. Le 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 d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, par une ventilation par sexe et des indicateurs de genre. Ces informations peuvent être demandées auprès de l'Académie."

L'attribution du code 3 à tous ces AB se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement du 13 juin 2018. Les dépenses en matière d'octroi de bourses en recherche scientifique, d'appel à conférenciers et conférencières académiques, d'organisation de concours scientifiques, d'octroi de prix et des voyages d'études ont un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

En l'absence de statistiques genrées concernant l'octroi de bourses en recherche scientifique, l'appel à conférencières et conférenciers académiques, les lauréat.e.s des concours scientifiques, l'octroi de prix et des voyages d'études, nous ne pouvons pas faire une analyse approfondie de l'impact de ces éléments sur les carrières des femmes aux universités francophones de Belgique.

En revanche, comme présenté en introduction de la présente section analytique, les indicateurs statistiques sur le personnel académique effectivement engagé nous amènent à inférer que les femmes sont encore largement exclues des mécanismes d'ascension et pérennisation de leurs carrières universitaires.

Une analyse plus approfondie l'année prochaine nécessiterait l'élaboration de statistiques genrées de la part des institutions concernées, ainsi qu'une coopération active entre elles, les officiers et officières budgétaires de l'Enseignement Supérieur et la Cellule d'appui en genre, dans la transmission active et continue de données sous une perspective genrée.

II - Mise à jour de l'échantillon d'articles budgétaires sélectionnés en 2018 par le Groupe de coordination et analysés par la CAG.

Les données présentées dans cette section correspondent aux crédits d'engagement du budget ajusté 2020 post-conclave.

Présidence : DO 11 - AB 33.31-31 : *Subventions allouées dans le cadre d'actions de promotion de la citoyenneté, de la lutte contre la pauvreté, de la réduction des inégalités sociales, du vivre ensemble et des valeurs de la Communauté française, en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Francophonie*, situé dans Programme d'activité 31 « Information, promotion, rayonnement de la langue, de la culture française et de la Communauté française » de la division organique 11 « Affaires générales et secrétariat général ».

Sports, Maisons de justice et Aide à la jeunesse : DO 26 - AB 12.34-21 *Eté sport*, situé dans Programme d'activité 21 « promotion du sport et de l'ADEPS » de la division organique 26 « Sport ».

Egalité des chances, Droits des femmes, Jeunesse et Enseignement de promotion sociale : DO 23 - AB 33.03-21 *Projets particuliers d'animation d'organisation jeunesse, de centres de jeunes et d'association non reconnues*, situé dans le Programme d'activité 21 dédié aux « Activités de soutien », de la division organique 23 dédiée à la jeunesse

Culture, Enfance et Education permanente : DO 21 - AB 33.45-22 *Subventions aux projets de création et de diffusion théâtrale*, situé dans Programme d'activité 22 « Théâtre adulte » de la division organique 21 « Arts de la scène ».

Enseignement : DO 41 - AB 11.03-13 *Personnel Statutaire*, situé dans le Programme d'activité 13 « Personnel de l'inspection et animation pédagogique de l'Enseignement secondaire » de la division organique 41 « Service de l'inspection générale ».

Fonction publique : DO 11 - AB 01.02-21 *Dépenses de toute nature en relation avec le paiement de primes liées aux formations* », situé dans le programme d'activité 21 « Formation – Recrutement – Sélection » de la division organique 11 « Secrétariat général ».

Enseignement supérieur, audiovisuel et médias : DO 11 - AB 12.02-19 *Dépenses généralement quelconques relatives au Conseil supérieur de l'Education aux Médias*, situé dans Programme d'activité 19 « Conseil supérieur de l'Education aux médias » de la division organique 11 « Secrétariat général ».

5.1. Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Egalité des chances

Article analysé : Article 33.03 « *Projets particuliers d'animation d'organisation jeunesse, de centres de jeunes et d'association non reconnues* ». Il se situe dans le Programme d'activité 21 « Activité de service, soutien aux activités dans la division organique 23 « Jeunesse et éducation permanente ».

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 33.03-21 était crédité de 1.066.000 €.

L'attribution du code 3 se justifie par l'application des règles spécifiés dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement du 13 juin 2018. Les dépenses en matière de projets particuliers d'animation d'organisation jeunesse, de centres de jeunes et d'association non reconnues ont un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Justification apportée par l'administration :

Subventions à des projets d'associations de jeunesse, reconnues ou non. Ce sont des projets "grand public" pour la plupart. Une convention en particulier, "Collectif mixité", a pour objectif de favoriser la mixité dans les maisons de jeunes et favorise donc l'égalité entre les femmes et les hommes. Budget : 25.000 €. La convention est conclue du 1er juin 2017 au 31 mai 2022. Pour le reste des subventions, une analyse du public cible des projets soutenus pourrait être réalisée, ainsi qu'une analyse des thèmes et/ou de la nature des projets. En 2018, sur les 171 projets soutenus dans le cadre de la circulaire "Soutien aux projets Jeunes" 48% du public est féminin. Cependant, il convient d'être prudent dans l'analyse de ce chiffre dans la mesure où certains projets sont très peu mixtes. L'emploi d'autres valeurs statistiques seraient donc utiles, que la seule moyenne, pour éviter de biaiser l'interprétation des données chiffrées.

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Dans le cadre de la présente analyse, le Service Jeunesse a confirmé que pour l'année 2020 la circulaire SPJ a soutenu environ 170 projets et que la répartition entre filles et garçons en tant que porteuses et porteurs de projets est de 50%-50%. Ces chiffres étant basés sur les dossiers tels que déposés et non sur une analyse de l'évaluation.

En l'absence de plus amples informations, il nous est impossible de réaliser une analyse approfondie en termes budgétaires. Une analyse plus approfondie permettant de mesurer l'impact sur les filles et les garçons serait nécessaire et pour ce faire, nous aurions besoin de :

- La description et des objectifs des projets financés.
- La composition sexuée des publics visés, filles et garçons bénéficiaires des activités menées par les associations de jeunesse financées.

Propositions :

Un recueil de données genrées relatives aux bénéficiaires des appels à projets et, notamment à la fréquentation des filles et des garçons des associations subventionnées, permettrait une analyse de genre des crédits consacrés aux *Subventions à des projets d'associations de jeunesse*.

D'autre part, au vu des inégalités actuelles en la matière, le développement d'un axe spécifique dédié à l'égalité des filles et des garçons dans la participation aux activités dans les maisons de jeunes, au sein des appels à projets, permettrait de rétablir le déséquilibre.

5.2. Education et enseignement

Article analysé : Article 11.03 « *Personnel Statutaire* ». Il se situe dans Programme d'activité 13 « *Personnel de l'inspection et animation pédagogique de l'Enseignement secondaire* » dans la division organique 41 « *Service de l'inspection générale* ».

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 11.03-13 était crédité de 4.017.000 €.

L'attribution du code 3 se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement. Il semble en effet que les dépenses spécifiées peuvent avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes ; les charges salariales présentant une importante dimension de genre (parcours de carrière différents, existence d'un plafond de verre, différences salariales, types de fonction exercée, etc.).

Justification apportée par les services :

Dépenses de personnel statutaire de l'inspection et animation pédagogique de l'enseignement secondaire. 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,...)¹¹. Pour l'année 2019, les membres du personnel concernés par cet AB sont au nombre de 83. 41% sont des femmes et 59% des hommes.

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Au vu des informations communiquées par l'AGE, nous constatons que 59% des dépenses de personnel statutaire consacrées à l'Inspection pédagogique de l'enseignement secondaire bénéficient au personnel masculin.

L'évolution de cette répartition a évolué de la manière suivante entre les années 2014 et 2019 (les données les plus récentes communiquées par l'AGE) :

- 2014 : 128 membres du personnel sont concernés dont 71 hommes et 57 femmes.
Soit 44.5% de femmes.

- 2015 : 104 membres du personnel sont concernés dont 60 hommes et 44 femmes.
Soit 42% de femmes.

- 2016 : 101 membres du personnel sont concernés dont 62 hommes et 39 femmes.
Soit 39% de femmes.

- 2017 : 96 membres du personnel sont concernés : 56 hommes et 40 femmes.
Soit 41% de femmes.

- 2019 : 83 membres du personnel sont concerné.e.s : 49 hommes et 34 femmes.
Soit 41% de femmes.

On peut donc constater une stagnation, voire une diminution de la présence des femmes dans ce domaine.

A ce jour, aucune étude n'explique les raisons pour lesquelles, bien que le corps enseignant soit majoritairement composé de femmes, le corps de l'inspection scolaire du secondaire soit majoritairement composé d'hommes. Plusieurs hypothèses de facteurs explicatifs ont cependant été émises :

¹¹ Justification « unifiée » proposée par la Cellule d'appui en genre à l'ensemble des services, reprise en annexe de la note adoptée par le gouvernement le 13 juin 2018.

- les déplacements potentiellement nombreux devant être effectués par les inspecteurs et les inspectrices dans le cadre de leur fonction¹² et, par conséquent, l'incompatibilité avec l'injonction sociale de genre qui surcharge les femmes du travail domestique.
- l'existence de biais dans la sélection ou dans les modes de recrutement des inspecteurs et inspectrices.

Propositions :

La répartition inégalitaire d'hommes et des femmes dans le corps d'inspection de l'enseignement secondaire étant visiblement stable, voire accentuée, depuis 2014, une politique de recrutement tenant compte de ce différentiel pourrait être envisagée en vue d'une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans ce service public.

Une telle politique pourrait être basée soit sur des actions positives telles qu'admisent par la Cour européenne des Droits de l'Homme¹³, soit sur une politique visant à ce que, à compétences égales, le recrutement de femmes soit privilégié.

5.3. Enseignement supérieur, audiovisuel et média

Article analysé : Article 12.02 « Dépenses généralement quelconques relatives au Conseil supérieur de l'Education aux Médias » Il se situe dans Programme d'activité 19 « conseil supérieur de l'Education aux médias » dans la division organique 11 « secrétariat général »

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 12.02.19 était crédité de 144.000 €.

L'attribution du code 3 se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement. Les dépenses spécifiées étant majoritairement octroyées dans le cadre des dépenses de fonctionnement, effectuées via des marchés publics, ont en effet un impact en matière d'égalité des femmes et des hommes en tant que subvention à des projets, des associations et des émissions tous publics.

Justification apportée par les services :

Les dépenses effectuées via cet AB portent sur :

- *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 CSEM¹⁴ ;*
- *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,...) ;*

¹² <http://www.enseignement.be/index.php?page=24234>

¹³ En application de l'article 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

¹⁴ Il est à noter que le CSEM respecte le décret de 2014 relatif à la présence équilibrée dans les organes de représentation.

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,...

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

De manière générale, l'AB 12.02.19 ne concerne que le fonctionnement du CSEM. Ceci nous a permis de déterminer que nous nous trouvons ici dans le cas d'un AB « mixte », composé de dépenses susceptibles d'être classées en codes 1, 2 et 3.

Dépenses susceptibles d'être classées en code 1 :

- *Les frais liés aux mises à jour, à la sécurité et à la maintenance évolutive du site web du CSEM.*

- Les frais concernant les mises à jour de logiciel ainsi que les frais de maintenance n'ont pas d'impact sur le genre. Il s'agit de dépenses d'ordre technique.

Dépenses susceptibles d'être classées en code 3 :

- *Organisation d'événements et colloques et frais de communication.* La façon de communiquer peut potentiellement véhiculer des stéréotypes de genre. Le choix des thématiques et la proportion de conférencières et conférenciers invité.e.s peut entraîner à des inégalités. En ce sens, il est pertinent d'analyser les campagnes menées autour des événements, de leurs sujets, de leurs invité.e.s et des outils de communication (représentation équilibrée des femmes et des hommes, etc.) sous le prisme du genre.

- *Frais de déplacements des chargés de missions.* La nature même de ces dépenses est source d'inégalités des hommes et des femmes. Une analyse de la répartition des bénéficiaires pourrait être envisagée.

Dépenses susceptibles d'être classées en code 2 :

En 2020, certains de leurs événements ont pris en compte la dimension de genre. Même s'ils n'ont pas été directement financés par l'AB analysé, leur élaboration ou co-organisation par le CSEM a été possible notamment grâce au financement de base alloué par la F-WB à cette institution.

Citons notamment, la co-organisation d'une journée "laboratoire" en partenariat avec Childfocus, Unia et Sophia le 23 janvier 2020 : « *Démystifier les comportements stéréotypés liés au genre parmi les jeunes en ligne* ». Le 1er juin 2020, le CSEM a lancé également son appel à projets annuel d'éducation aux médias dont le thème pour l'année scolaire 2020-2021 est : "Stéréotypes de genre dans et avec les médias."

Notons aussi qu'une des missions du CSEM est de lutter « contre les stéréotypes pouvant être véhiculés par les médias et contre toute forme de discrimination dans et par les médias

Proposition :

Si le souhait est émis d'aller plus loin dans l'analyse en termes de gender budgeting au niveau du CSEM, il serait pertinent de disposer de plus d'informations quant aux dépenses effectuées afin de mesurer la part de budget ayant un impact en matière d'égalité des femmes et des hommes. Rien qu'en 2020, l'appel à projet annuel portait spécifiquement sur les questions de stéréotypes de genre dans les médias et mériterait ainsi d'être repris comme dépense spécifique pour l'égalité femmes-hommes.

5.4. Culture, Enfance et Education permanente.

Article analysé : Article 33.45 « *Subventions aux projets de création et de diffusion théâtrale.* » Il se situe dans Programme d'activité 22 « Théâtre adulte » dans la division organique 21 « Arts de la scène ».

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 33.45-22 est crédité de 2.796.000€.

L'attribution du code 3 se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement. Les dépenses spécifiées ont en effet un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Justification apportée par l'administration :

*Soutien ponctuel à des structures de création (compagnies,) dont le directeur artistique (porteur de projet) est une femme ou un homme.*¹⁶

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Etant donné le temps exigu dont nous disposions pour l'élaboration de la présente Note Genre, les données analysées portent sur 2019. Selon le Rapport d'Activités 2019 élaboré par le Conseil d'aide aux projets théâtraux (CAPT), 121 dossiers ont été déposés en vue d'un subventionnement de projets de création et de diffusion théâtrale, dont 54 ont été effectivement soutenus. Le Rapport précise que le CAPT fonctionne sous forme de concours. La première session permet d'analyser les projets des opérateurs qui se présentent pour la toute première fois, et la session suivante permet d'analyser les opérateurs qui ont déjà présenté d'autres projets auparavant.

- Premiers projets : En 2019, 16 premiers projets ont été déposés par des femmes, 17 par des hommes et 8 par des compagnies. Ceux portés par des femmes représentent 53,8% (7) des projets subventionnés.
- Premiers projets + bourses : En 2019, si nous considérons les bourses individuelles octroyées par le CAPT, la proportion d'assistées s'élève à 64% du soutien financier alloué à la création et diffusion théâtrales (7 projets + 9 bourses octroyées à des femmes, contre 3 octroyées à des hommes).
- Seconds projets : En 2019, 2 seconds projets ont été déposés par des femmes, 4 par des hommes et 27 par des compagnies. Les seconds projets portés par des femmes représentent 10% des projets subventionnés (15% pour les hommes et 75% pour les compagnies théâtrales).

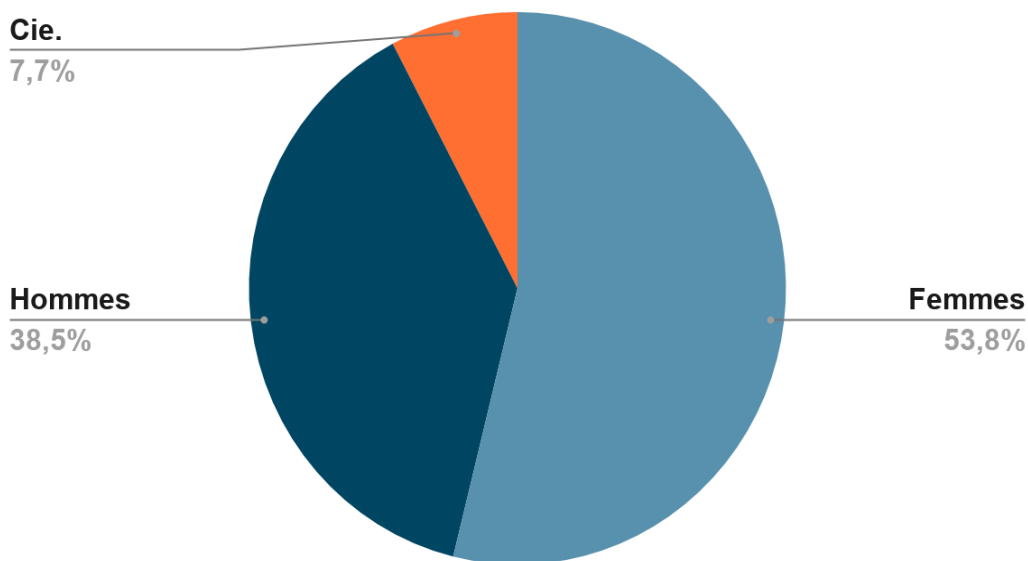
¹⁵ <http://www.csem.be/csem/missions>

¹⁶ La justification n'est pas complète car il est nécessaire de tenir compte des bénéficiaires directs : le public final. Le public indirect est composé de personnes rémunérées dans le cadre du projet

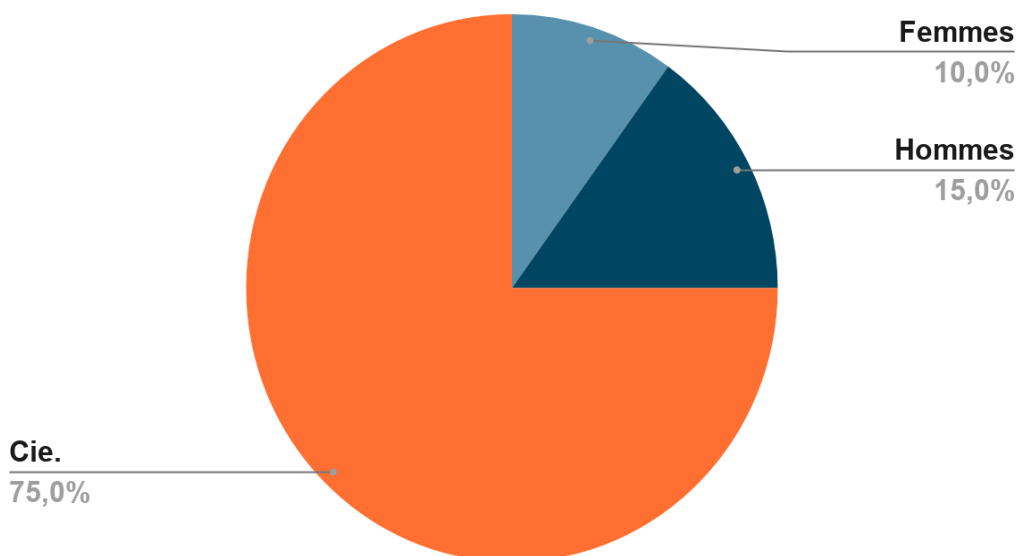
Si on peut constater une répartition équilibrée des femmes et des hommes qui réussissent le financement d'un premier projet, voire une augmentation du soutien aux metteuses en scènes et/ou autrices théâtrales en considérant l'octroi de bourses, la situation n'est pas la même pour les seconds et suivants.

Dans le cas des seconds projets et suivants, nous constatons un moindre soutien des projets déposés par les femmes ; ces derniers étant déjà 50% moins nombreux que ceux déposés par des hommes. Les deux graphiques ci-dessus portent sur l'année 2019 :

Premiers projets théâtraux subventionnés



Seconds projets théâtraux subventionnés



Une avancée doit néanmoins être mise en valeur :

- l'augmentation de 44% (2017) à 53,8% (2019) dans la proportion de directrices porteuses de premiers projets effectivement subventionnés.

Une autre question peut être mise en évidence, analysé à l'aune des études de genre :

Les femmes ont été beaucoup plus nombreuses à demander des bourses individuelles en 2019. De fait, elles ont été 22 à le faire cette année-là, contre seulement 8 hommes.

De 22 postulantes, 9 l'ont réussi, soit 40% des candidates.

De 8 postulants, 3 hommes l'ont réussi, soit 37% des candidats.

Par une analyse de genre, nombreux éléments pourraient répondre à cette recherche plus expressive des femmes à une subvention individuelle, dont notamment :

1) les difficultés d'ordre financier endurées par des femmes (salaires plus bas que les hommes à travail égal, "plafond de verre" persistant dans le secteur théâtral, etc), ce qui les rendent économiquement plus fragilisées et par conséquent moins propices à mobiliser les ressources nécessaires en vue de porter un projet collectif et potentiellement déficitaire.

2) les discriminations sexistes dont elles sont victimes (comme le phénomène "paroi de verre", soit les situations où on permettra aux femmes d'accéder à des postes haut placés mais difficilement à des places décisionnelles et stratégiques, par exemple : metteuse en scène d'un projet prestigieux, mais rarement directrice d'un théâtre ; curatrice invitée à un festival de théâtre, mais rarement directrice d'un festival ; boursière financée par l'Etat, mais rarement membre des instances d'avis et d'évaluation qui octroient les bourses), ce qui les rendent plus propices à demander des aides individuelles, dans un contexte sociétal et sectoriel qui leur est défavorable.

Une autre question se pose quant aux thématiques abordées par les projets soutenus. Une part du soutien aux projets de création et de diffusion théâtrale vise-t-elle des thématiques susceptibles de faire évoluer les mentalités vers plus d'égalité des femmes et des hommes?

Enfin, aucune information ne nous permet de déterminer les bénéficiaires finaux ; à savoir les hommes et les femmes assistant aux représentations de création et de diffusion théâtrale.

Si nous désirions aller plus loin dans la recherche de dépenses spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes, il serait nécessaire de connaître les thématiques développées par les projets soutenus ainsi que le genre des publics finaux et de la composition des équipes des porteurs et porteuses de projets.

Propositions :

Le développement, au sein de l'appel à projets, d'un axe thématique spécifique susceptible de faire évoluer les mentalités en matière d'égalité des genres, déconstruction des stéréotypes genrés et combat aux violences faites aux femmes permettrait d'assurer une contribution culturelle de la FW-B aux questions d'égalité.

Les nombreuses analyses traitant de la présence des femmes dans le milieu culturel démontrent une sous-représentation des femmes professionnelles. Aussi, une analyse approfondie des raisons pour lesquelles la représentation des femmes diminue entre le dépôt du premier dossier et le dépôt des seconds et suivants pourrait être réalisée.

5.5. Présidence

Article sélectionné : Article 33.10 « *Subventions allouées dans le cadre d'actions de promotion de la citoyenneté, de la lutte contre la pauvreté, de la réduction des inégalités sociales, du vivre ensemble et des valeurs de la Communauté française, en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Francophonie.* »

Il se situe dans Programme d'activité 31 « Information, promotion, rayonnement de la langue, de la culture française et de la Communauté française » dans la division organique 11 « Affaires générales et secrétariat général ».

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 33.10-31 est crédité de 2.004.000€

L'attribution du code 3 se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement. Les dépenses spécifiées ont en effet un impact en matière d'égalité des femmes et des hommes en tant que **subvention** à des associations.

Justification apportée par l'administration :

« *Subvention de projets à l'adresse du public* ».

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Cet appel à projets est constitué de 3 axes, dont un consacré un spécifiquement à la « *protection et la promotion des droits des personnes migrantes, en particulier le droit des femmes* ». Cet axe garantit ainsi le développement de projets visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ; les femmes migrantes étant un public particulièrement fragilisé socialement du fait des difficultés accrues qu'elles peuvent rencontrer dans leurs parcours.

Proposition :

Le fait de définir un axe spécifique aux droits des femmes est une bonne pratique. Il serait pertinent de la promouvoir auprès des autres services.

5.6. Fonction publique et de la simplification administrative.

Article sélectionné : Article 01.02 « *Dépenses de toute nature en relation avec le paiement de primes liées aux formations* ». Il situe dans le programme d'activité 21 « Formation – Recrutement – Sélection » dans la division organique 11 « Secrétariat général ».

Lors de l'ajustement budgétaire 2020, l'AB 01.02-21 était crédité de 75.000 €

L'attribution d'un code 3 se justifie par l'application des règles spécifiées dans l'arrêté d'exécution et dans le *Guide d'utilisation* annexé à la note au gouvernement. Les dépenses spécifiées ont en effet un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Pour des raisons opérationnelles de durée de traitement des demandes de primes liées aux formations, les données les plus récentes du Service de ressources humaines datent de l'année académique 2016-2017.

Justification apportée par l'administration :

En 2018 :

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.

En 2020 :

Pour les années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, 45 personnes (0.75 % 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 45 personnes) est composée de 29 personnes de sexe féminin (0.79 % de la population de sexe féminin) et 16 de sexe masculin (0.69 % 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.

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

En 2018, La Cellule d'appui en genre avait demandé un complément d'informations au Service des ressources humaines afin de proposer une analyse approfondie. Ce dernier, dans le respect des règles de confidentialité, a transmis des informations à propos des bénéficiaires : de leur genre, des cursus suivis et s'il s'agit d'une spécialisation ou non.

Considérant la justification fournie par l'administration en 2020, où seulement une année académique (2016-2017) a été incluse dans les données analysées, nous pouvons inférer que la tendance constatée demeurent actuelle :

Les femmes qui reprennent des études cherchaient alors majoritairement à se spécialiser. Trois agentes avaient repris des études en Sciences du travail (en lien avec les ressources humaines) et deux autres avaient repris des études de spécialisation « S » (conseillère en prévention de niveau 1 et D.E.S en ressources humaines).

De leur côté, les hommes entreprennent plus fréquemment des masters génériques.

Si les dépenses issues de cet article budgétaire, dont les crédits s'élèvent à 64.000 euros, bénéficient à moins de 1% de la population du ministère de la FW-B, il est éclairant de constater qu'un certain nombre de femmes cherche à se spécialiser.

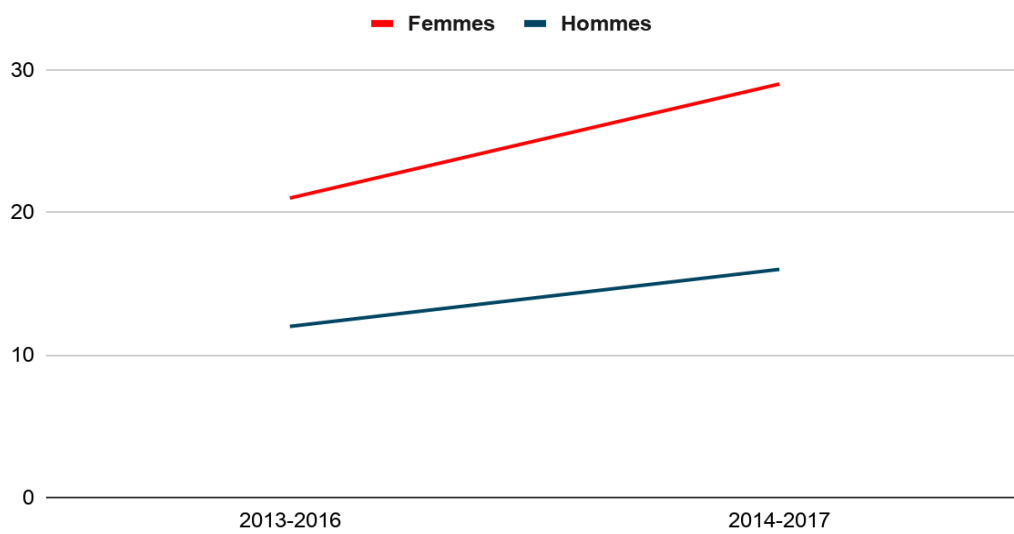
De leur côté, les hommes semblent ici combler une absence de diplomation de l'enseignement supérieur.

L'administration publique joue ici un rôle en matière d'égalité des femmes et des hommes en permettant à toutes et à tous de développer des compétences par l'acquisition du statut d'expert, qui attire ici particulièrement les femmes.

Ce rôle est effectivement confirmé si nous comparons les données des justifications de 2018 et de 2020, fournies par l'administration concernée, où la proportion d'employées au ministère qui cherchent à reprendre des études demeure supérieure à celle de leurs

collègues masculins.

Bénéficiaires d'une prime suite à une reprise d'études réussie

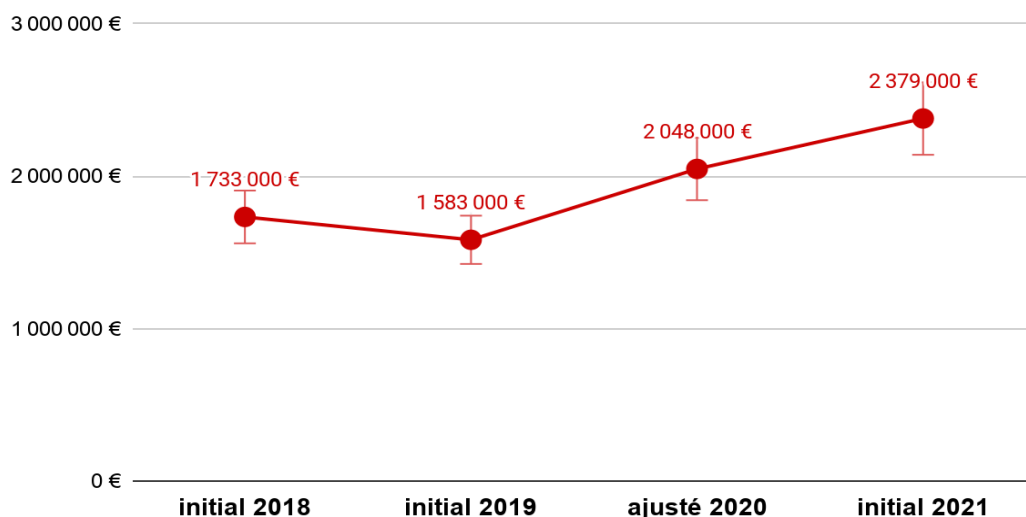


6. Conclusions générales

Par rapport aux exercices initiaux précédents, on constate une augmentation des crédits d'engagement visant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes.

Cette augmentation s'observe plus spécifiquement dans la comparaison entre le budget initial 2018 et le budget initial 2021, comme le démontre le graphique ci-dessous :

AB code 2 en CE, de l'initial 2018 à l'initial 2021



6.1. Invisibilité des dépenses spécifiques

A côté de cette augmentation des AB repris en code 2, plusieurs dépenses de la Fédération Wallonie-Bruxelles visent spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes, par exemple via des appels à projets spécifiques ou le subventionnement de structures actives dans ces thématiques, or ces dépenses sont intégrées au sein d'un AB visant des dépenses plus générales et relevant d'un code 3.

Comme l'ensemble des crédits d'un article budgétaire doit être dédié à l'égalité des femmes et des hommes pour que ce dernier puisse recevoir le code 2, ces dépenses spécifiques sont alors invisibilisées or elles contribuent pourtant à l'égalité des femmes et des hommes.

Cette particularité devrait être considérée et une modification devrait être effectuée pour le prochain exercice gender budgeting.

Pour avoir une estimation correcte de l'analyse des budgets sous le prisme du genre, le codage et la justification devraient être effectués également au moment de l'attribution de la dépense,; ce qui permettrait de connaître précisément les dépenses de code 2 au sein des dépenses « globales » de code 3.

Afin d'atteindre cet objectif, les discussions vont être initiées avec la DGBF et la Cellule d'appui en genre afin d'intégrer la codification et la justification des dépenses dans le processus comptable SAP.
