

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2021-2022

18 NOVEMBRE 2021

PROJET DE DÉCRET¹

CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2022

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. 316 (2021-2022) 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 27 AOÛT 2021 DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS
LE BUDGET DE LA FW-B

1	Introduction	2
2	Présentation du rapport	3
2.1	Objectif	3
2.2	Méthodologie	3
3	Analyse générale du budget 2021 – 2022.....	4
3.1	Description des données en articles de base (AB)	4
3.1.1	Répartition, par administration, des AB analysés.....	4
3.1.2	Répartition des crédits liquidés (CL) et d'engagement (CE) analysés, par administration – évolution 2021-2022	4
3.2	Analyses	6
3.2.1	Répartition des AB analysés, par code, pour 2021 et 2022	6
3.3	Répartition des AB codés pour 2021 et 2022	7
3.3.1	Budget ajusté post-conclave 2021	7
3.3.2	Budget initial 2022.....	7
4	Dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes.....	8
4.1	Comparaison ajusté 2021 vs. initial 2022.	8
4.2	Initial 2022 : nouvel AB code 2 et dépenses égalité des chances....	10
5	Analyse de genre d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (aju 2021)	12
5.1	Brève présentation méthodologique	12
5.2	Analyses de l'échantillon divisé par compétence ministérielle	13
5.2.1	Divers	13
5.2.2	Les relations internationales.....	14
5.2.3	La fonction publique et l'égalité des chances	15
5.2.4	L'enfance et la culture	19
5.2.5	L'enseignement de promotion sociale et le sport.....	24
5.2.6	Le personnel de l'enseignement et l'enseignement de plein exercice.....	29
6	Conclusions	37
6.1	L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB	37
6.2	Participation de la CAG aux bilatérales budgétaires.....	37
6.3	Une culture d'égalité en construction	38

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 point 3 constitue une **analyse générale quantitative du budget ajusté 2021 et de l'initial 2022** 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 4 présente la **note genre du budget ajusté 2021 et de l'initial 2022**, à savoir, une mise en évidence des articles budgétaires classés code 2, qui portent sur les dépenses attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes.

Le point 5 présente une **analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires issus de l'ajusté 2021** 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. Cet échantillon est défini sur proposition des Ministres. Pour des raisons opérationnelles et de disponibilité de données, la Cellule d'Appui en Genre a proposé un échantillon provisoire à l'ensemble des cabinets ministériels, aboutissant à un échantillon de dix analyses qualitatives, soit deux analyses pour chaque ministre.

2.2 Méthodologie

La Note de genre présentée ci-après est la quatrième réalisée par la Cellule d'Appui en Genre de la Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Invitée par la Direction Générale du Budget et des Finances aux bilatérales budgétaires administratives déroulées en fin juin 2021, en vue de la préparation du budget initial 2022, la Cellule d'Appui en Genre a pu intervenir sur le processus d'encodage de certains articles budgétaires, optimisant la méthode *gender budgeting* en FWB.

Pour l'écriture de ce rapport, la Cellule d'Appui en Genre a travaillé entre mai et début septembre 2021. Elle a procédé comme suit :

- 1) Élaboration d'un échantillon provisoire d'articles budgétaires code 3 issus de l'ajusté 2021 – mai.
- 2) Soumission de cet échantillon à l'ensemble des cabinets ministériels représentés dans le Comité de Suivi du Plan Droits des Femmes – fin mai.
- 3) Dépouillement de tous les articles budgétaires de l'initial 2022, en vue de vérifier l'encodage des dépenses selon leur impact de genre, réalisé par les administrations – juin.
- 4) Participation dans les bilatérales budgétaires administratives – fin juin.
- 5) Réalisation des analyses qualitatives, sous le prisme des études de genre, sur les articles budgétaires de code 3 issus de l'échantillon susmentionné, choisis sur propositions des ministres : réunion et systématisation des données, lecture d'études et élaboration de graphiques – juillet à août.

6) Réalisation des analyses quantitatives, comparant les crédits d'engagement entre le budget ajusté 2021 et l'initial 2022, mettant spécialement en évidence l'évolution des dépenses consacrées aux droits des femmes – fin août à début septembre.

3 Analyse générale du budget 2021 – 2022

3.1 Description des données en articles de base (AB)

Les présentes données portent sur le budget ajusté 2021 post-conclave et sur le budget de l'initial 2022, pas encore finalisé. L'objectif du présent rapport étant notamment d'éclairer les débats lors des bilatérales budgétaires politiques prévues mi-septembre.

En date du 27 août 2021, **1118 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit près de 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2021 post-conclave.

En date du 27 août 2021, **1120 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit près de 100% du nombre d'AB composant le budget initial 2022.

3.1.1 Répartition, par administration, des AB analysés

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

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
299	381	47	272	54	19

Par administration, les AB de l'Initial 2022 analysés se répartissaient de la manière suivante :¶

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
301	381	47	272	54	19

3.1.2 Répartition des crédits liquidés (CL) et d'engagement (CE) analysés, par administration – évolution 2021-2022

Le budget 2021 s'élève à 12.161.751.000 € en CL analysés, répartis de la manière suivante :

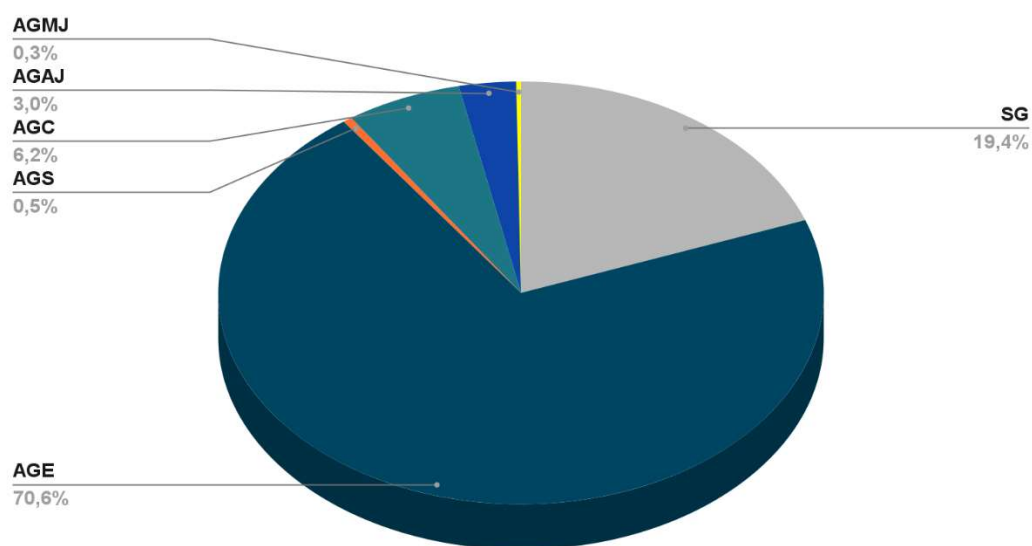
Répartition des montants par AG (en milliers d'euros)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CE	2.350.748 ³	8.554.896	59.685	747.740	369.131	30.742

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique suivant, représente 48.809.000 €.

³ Les montants exprimés sont entendus en milliers d'euros (par exemple, pour l'AGS, 59.685 = 59 millions 685 mille euros, pour l'AGE, 8.554.896 = 8 milliards 554 millions 896 mille euros, etc).

Budget ajusté 2021 :

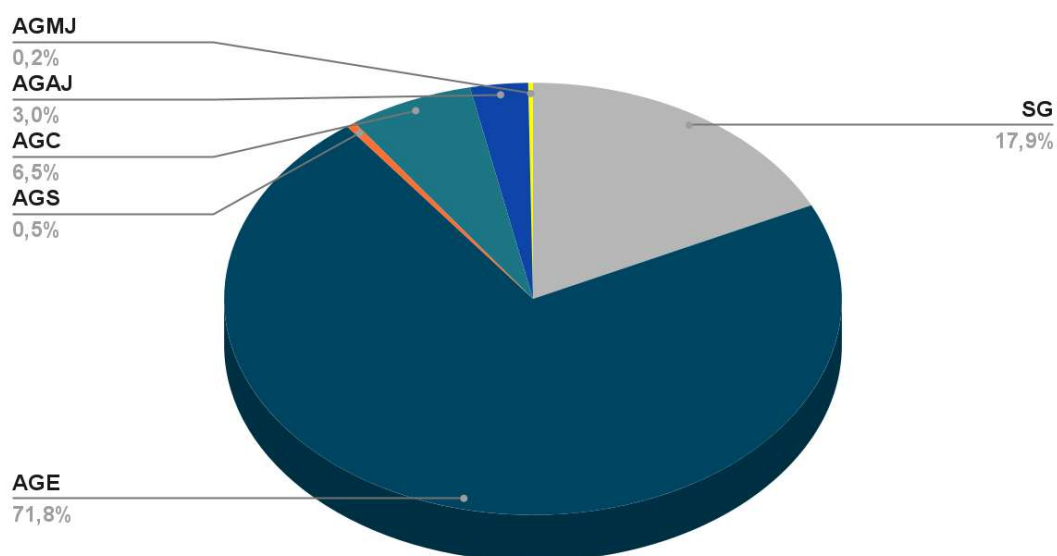


Le 27 août 2021, le budget initial 2022 s'élève à 12.507.113.000 euros de crédits d'engagement (CE) analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par administration générale, en milliers d'euros) :

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CE	2.234.292	8.982.232	60.509	817.959	378.282	31.148

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique ci-dessous, représente 2.691.000 €.

Budget initial 2022 :



3.2 Analyses

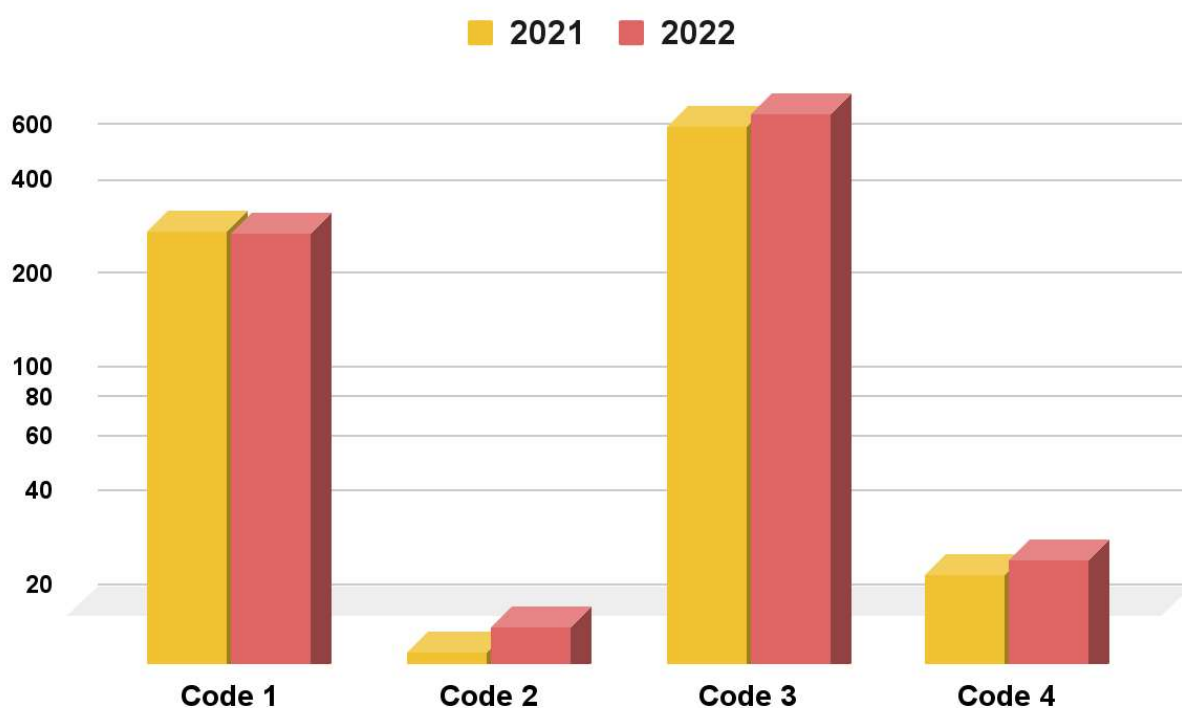
3.2.1 Répartition des AB analysés, par code, pour 2021 et 2022

Sur les **1118** articles budgétaires 2021 codés :

- 319 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.
- 15 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 697 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 25 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

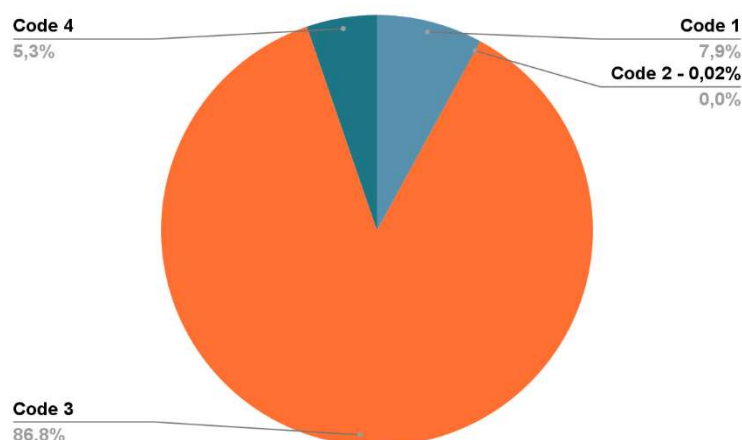
Sur les **1120** articles budgétaires 2022 codés :

- 315 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.
- 760 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).



3.3 Répartition des AB codés pour 2021 et 2022

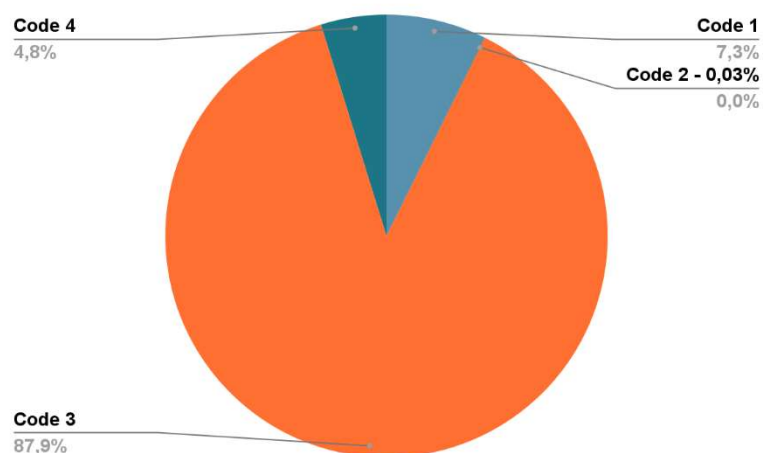
3.3.1 Budget ajusté post-conclave 2021



En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, cela représente :

- 950.165.000 € de CL classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 2.491.000 € de CL classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.
- 10.429.180.000 € de CL classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 632.986.000 € de CL classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

3.3.2 Budget initial 2022



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

- 913.951.000 € de CE classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 2.710.000 € de CE classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 10.990.492.000 € de CE classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes. ¶
- 598.900.000 € de CE classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir). ¶

4 Dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes

4.1 Comparaison ajusté 2021 vs. initial 2022.

En 2021, 15 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 15 AB s'élève à un montant total de 2.491.000 € pour le **budget ajusté 2021 post-conclave** soit 0,02% dudit budget. Ce montant représente une augmentation par rapport à l'année budgétaire 2020, puisqu'à ce moment le montant des AB classés code 2 était de 2.048.000 €.

Pour le budget initial 2022, 16 articles budgétaires se sont vus attribuer un **code 2**. Le budget cumulé de ces 17 AB s'élève à un montant total de 2.710.000 €, soit 0,03% dudit budget.

La sensible augmentation du budget cumulé des AB code 2, entre l'ajusté 2021 et l'initial 2022 se doit à la création de 1 nouvel AB en 2022, qui est repris en gras dans le tableau ci-dessous :

N°	Code AB	Libellé	CL 2021	CE 2022
1	DO 11- AB 01.01-32	Subvention pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	48.000 €	0 € (remplacé par le 8 ^{ème} AB)
2	DO 11- AB 01.04-32	Subventions aux initiatives en matière de lutte contre les violences faites aux femmes	5.000 €	0 € (remplacé par le 6 ^{ème} AB)
3	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 € (remplacé par le 7 ^{ème} AB)
4	DO11- AB 11.12-32	Indemnités pour chargés de mission du Comité de suivi relatif au suivi du Plan Droits des Femmes	15.000 €	15.000 €
5	DO11- AB 12.31-32	Actions diverses dans le domaine du droit des femmes	50.000 €	50.000 €
6	DO 11- AB 33.01-32	Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes.	380.000 €	385.000 €
7	DO 11- AB 33.06-32	Subvention pour des projets visant EVRAS	100.000 €	100.000 €

8	DO 11- AB 33.08-32	Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	814.000 €	855.000 €
9	DO 11- AB 41.01-32	Financement de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes	49.000 €	49.000 €
10	DO 11- AB 41.03-32	Subventions dans le domaine des droits des femmes en Communauté française	0 €	0 €
11	DO 11- AB 41.01-31	Financement du protocole de collaboration de lutte contre les discriminations	59.000 €	59.000 €
12	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 €
13	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 €
14	DO 26 - AB 33.07-35	Subvention projet femmes et sports	100.000 €	100.000 €
15	DO 40 - AB 01.12-30	Soutien aux politiques de genre	0 €	218.000 €
16	DO 54 - AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité	521.000 €	529.000 €

L'attribution d'un code 2 aux crédits des 10 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, mais également de sexualité et du combat aux violences basées sur le genre.

Le 11^{ème} AB, bien qu'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), il 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 du [12 décembre 2008](#) relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Les 12^{ème} et 13^{ème} AB 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, cet AB répond à une problématique qui sera évoquée à plusieurs reprises dans le rapport : le fait que plus de 80% des familles monoparentales en FWB ont une femme en tant que cheffe de ménage. Le code 2 est donc justifié.

Le 14^{ème} AB 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 », cofinancé 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'a été en 2021, pour un plan sport féminin soutenu par la Ministre Valérie Glatigny, permettant 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. Ce plan se poursuit en 2022.

Le 15^{ème} AB fera l'objet d'une mise en valeur à part, ainsi que les AB dédiés à l'égalité des chances au sens large.

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

4.2 Initial 2022 : nouvel AB code 2 et dépenses égalité des chances

Par rapport au budget initial 2021, nous pouvons constater dans le budget initial 2022 :

- Une augmentation de 219.000 € en crédits d'engagement octroyés aux questions d'égalité des femmes et des hommes.
- Cette augmentation se traduit par la création d'un nouvel AB visant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes, ainsi que pour l'augmentation du budget de trois anciens articles budgétaires :
 - 6^{ème} AB – Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes : augmentation de 5.000 €
 - 8^{ème} AB – Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française : augmentation de 41.000 €
 - 16^{ème} AB – Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité : augmentation de 8.000 €

Le nouvel AB code 2 à la loupe

Le 15^{ème} AB – Soutien aux politiques de genre – Ministre Valérie Glatigny

Cet AB subventionne la gestion administrative et comptable par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) du Comité Femmes et Sciences, ainsi que des subventions au FRS-FNRS et à chaque Université pour le financement de Personnes Contact Genre.

Les dépenses en Égalité des chances au sens large

De manière prospective, nous constatons que la proportion du nombre d'AB de code 2 représente 1,4% des AB créés pour l'initial 2022, se traduisant en 0,03% du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Notons cependant que, selon la méthode d'intégration de la dimension de genre en FWB, établie par l'[AGCF du 10 mai 2017](#), 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 ». La Région de Bruxelles-Capitale⁴ et le Fédéral⁵ procèdent par exemple de manière différente.

La Fédération Wallonie-Bruxelles est donc, en comparaison de ces deux autres entités fédérées, plus stricte sur la classification de ces articles budgétaires sous une perspective sensible aux questions de genre, mais également plus en phase avec la réalité. C'est pourquoi les deux articles budgétaires étayés à la page suivante, dédiés à l'égalité des chances au sens large, ne sont pas repris dans la Note Genre exposée précédemment.

⁴ En Région bruxelloise, 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.

⁵ Le niveau fédéral estime que la catégorie de l'article budgétaire avec les actions les plus importantes l'emporte.

Étant donné qu'ils peuvent subventionner des activités ayant pour but spécifique la lutte contre d'autres formes de discrimination, ne considérant pas forcément les droits des femmes, le législateur en FWB a voulu qu'ils ne soient pas classés comme code 2.

Ils doivent, suivant la méthodologie *gender budgeting* appliquée en FWB, être classés comme code genre 3.

DO 11 AB 33.02-32 Vice-Président Frédéric Daerden

Année	2021	2022
Libellé	Subventions pour des projets dans le domaine de l'égalité des chances en Communauté française Wallonie-Bruxelles	Idem.
CODE GENRE	2 (encodage par l'officier ou l'officière budgétaire) 3 (code genre correct)	2 (encodage par l'officier ou l'officière budgétaire) 3 (code genre correct)
Justification apportée par l'officier ou l'officière budgétaire	« Les subventions facultatives accordées par le Ministre en charge de l'Egalité des Chances au profit des associations menant des projets et/ou des travaux de recherche portant sur l'égalité des sexes, la lutte contre les discrimination et visant à sensibiliser différents milieux (scolaire, associatif, politique...) à la question de l'égalité, et de la non discrimination. Ces crédits couvrent : - les subvention facultatives accordées ponctuellement pour des projet en matière d'égalité des chances (476 K eur) - la subvention octroyée annuellement à AJP dans le cadre de la convention bisannuelle établie avec l'AJP en matière d'égalité et de mixité dans les médias audiovisuels (40 K eur/an) LIQUIDATION 2021 : * Soldes (15%) des subventions octroyées en 2020 : 77,4 K eur * 1 ^{ère} tranche (85%) des subvention (dont la subvention octroyée à l'AJP : 34 K eur) ». Le Gouvernement a décidé lors de son conclave budgétaire d'allouer une enveloppe budgétaire de 500 K€ dans le but de renforcer les projets en égalité des chances en Communauté française	Idem sauf : Soldes (15%) des subventions octroyées sur l'ex. budgétaire précédent (subventions dont le paiement en 2 tranches est prévu, avec remise des pièces justificatives fixée l'année suivant l'engagement / l'octroi de la subvention).
CL/CE	1.016.000 € (CL 2021)	1.016.000 € (CE 2022)

DO 11 AB 33.09-32 – Vice-Président Frédéric Daerden

Année	2021	2022
Libellé	Initiatives visant la lutte contre toutes formes de discrimination	Initiatives visant la lutte contre toutes formes de discrimination, la citoyenneté et la démocratie
¶ CODE GENRE	2 (encodage par l'officier ou l'officière budgétaire) 3 (code genre correct)	3 (encodage par l'officier ou l'officière budgétaire)

Justification apportée par l'officier ou l'officière budgétaire	« Création d'un nouvel AB visant la lutte contre toutes formes de discrimination alimenté de 1.000.000 EUR en CE/CL: appels à projets et campagnes de sensibilisation. »	Les subventions facultatives accordées par le Ministre en charge de l'Egalité des Chances au profit des associations menant des projets et/ou des travaux de recherche portant sur la lutte contre les discriminations et visant à sensibiliser différents milieux (scolaire, associatif, politique...) à la non-discrimination. Ces crédits, destinés à plusieurs thématiques anti-discriminations (lutte contre l'homophobie; lutte contre le racisme, voire d'autre discriminations) sont aussi utilisés dans le cadre d'actions de la FWB dans les plans fédéraux de lutte contre le racisme, ainsi que du futur plan SOGIESC: - appel à projets et campagne de sensibilisation; - mises en place d'actions dans le cadre des 2 plans. Crédits pourront également être utilisés dans le cadre du monitoring de la diversité au sein du MFWB.
CL/CE	1.000.000 € (CL 2021)	1.00.0 (CE 2022)

5 Analyse de genre d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (aju 2021)

5.1 Brève présentation méthodologique

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.

Pour assurer l'efficacité du processus de rapportage, la Cellule d'Appui en Genre a œuvré à l'établissement d'un échantillon provisoire. Cet échantillon provisoire a été composé en fonction des quatre critères suivants : 1) l'existence des données sexuées (statistiques) établies ou du moins la possibilité de les retrouver ; 2) le souci de ne pas répéter les thématiques déjà abordées lors des rapports précédents ; 3) la faisabilité des analyses, soit l'inscription des articles budgétaires proposés à des problématiques qui sont déjà étudiées et qui sont au cœur des débats contemporains ; 4) l'offre d'au moins deux AB par compétence ministérielle.

Cet échantillon a été présenté et envoyé aux cabinets ministériels lors d'une réunion du Comité de Suivi du Plan Droits des Femmes le 21 mai 2021.

À cette occasion, un accord a été trouvé de sorte à déterminer que chaque ministre bénéficierait d'au moins deux analyses qualitatives d'articles budgétaires relevant de code

5.2 Analyses de l'échantillon divisé par compétence ministérielle

5.2.1 Divers

D.O. 11 AB 33.10-31 (PA) : *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.*

Justification apportée par l'administration⁶ : « La Cellule de lutte contre la pauvreté est chargée de mettre en œuvre le décret de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales de la FW-B, adopté par le Gouvernement le 3 mai 2019. Dans ce cadre les montants sont répartis ainsi :

1- 900.000€ pour le financement de 3 centres de ressources, tels que repris dans les articles 12 et 13 du décret.

2- 500.000€ pour un appel à projets transversaux visant des initiatives permettant la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités sociales et s'inscrivant dans le plan quinquennal de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales, tel que repris à l'article 16 du décret.

3- 604.000€ pour la mise en œuvre d'actions transversales du plan quinquennal de lutte contre la pauvreté. »

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

De nombreuses études montrent qu'en Europe les femmes sont plus durement touchées par la pauvreté et par la précarisation. Les trois indicateurs de pauvreté européens (risque de pauvreté monétaire, privation matérielle grave et personnes vivant au sein d'un ménage à très faible intensité de travail) font état d'un risque de pauvreté plus élevé chez les femmes que chez les hommes⁷. Selon le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, cette réalité est similaire à notre échelle locale⁸.

Les parents isolés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, présentent un risque significativement accru de pauvreté par rapport à d'autres catégories familiales. De fait, plus de 50% des parents « solos » wallons (50,6%) et bruxellois (51,6%) ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Les familles monoparentales constituent donc un groupe particulièrement vulnérable face aux situations de pauvreté en FW-B. Or, dans plus de 80% des familles monoparentales bruxelloises (86%) et wallonnes (81%) la personne cheffe du ménage est une femme⁹.

Etant donné que le [décret du 3 mai 2019](#) relatif à la lutte contre la pauvreté et à la réduction des inégalités sociales en FW-B a été adopté il y a deux ans, la CAG a œuvré à l'analyse de sa mise en œuvre, afin de comprendre si une dimension sensible au genre y a été intégrée.

La CAG a donc contacté la Cellule pour la réduction des inégalités sociales et de la lutte contre la pauvreté. Il nous a été informé que le [Plan quinquennal de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales](#), prévu par le décret susmentionné, a été construit en concertation avec les actrices et acteurs de terrain et qu'une attention particulière a été donnée à la dimension

⁶ Au moment de la rédaction des fiches budgétaires de l'initial 2021 par l'Administration, la modification du décret relatif à la lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales en FWB n'était pas encore approuvée par le PFWB. Ce dernier l'a approuvé le 16 juin 2021. Dans cette modification la répartition des budgets est la suivante :

1- 750.000 € pour le financement de 2 centres de ressources, tels que repris dans les articles 12 et 15 du décret.

2- 650.000€ pour un appel à projets transversaux visant des initiatives permettant la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités sociales et s'inscrivant dans le plan quinquennal de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales, tel que repris à l'article 16 du décret.

Ces modifications décrétales n'alternent en rien l'analyse réalisée par la Cellule d'appui en genre.

⁷ Source : <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/201109-Genre-et-pauvrete%C3%A9-fiche-DEF-FR.pdf>

⁸ Source : <https://www.cffb.be/universite-dautomne-du-conseil-des-femmes-lautre-fleau-la-pauvrete-qui-touche-les-femmes-plus-durement/>

⁹ Wagener, M., Bonnetier, C. & Janssens, L. (2021). *Analyse des impacts de Miriam 2.0 au regard de son contexte organisationnel et territorial - Retour réflexif et mise en lumière d'indicateurs clés pour améliorer l'implémentation du projet au sein des CPAS, UCLouvain-CIRTES, SPP Intégration sociale, Vrouwenraad.*

de genre. En consultant le Plan, nous constatons effectivement que tout un sous-chapitre de son introduction est dédié à l'inégalité de genre face à la pauvreté, duquel nous pouvons citer :

« Pour éviter une féminisation accrue de la pauvreté, qui se cristallise dans les situations de monoparentalité, la FW-B veillera, notamment, à améliorer l'accès aux lieux d'accueil, à l'offre scolaire et extra-scolaire ou encore à proposer une offre de formation adéquate (Axes I et II). Bien que la pauvreté des femmes ne puisse se résumer au seul aspect monétaire, ces mesures doivent permettre de favoriser leur vie professionnelle (travail, recherche d'emploi, formation) et, in fine, leur indépendance financière. De surcroît, une articulation étroite entre ce plan et le Plan Droits des Femmes permettra de lutter contre la pauvreté féminine – et de facto celle de leurs enfants - au travers de la déconstruction des stéréotypes de genre à l'origine des inégalités hommes-femmes. **À cette fin, chaque mesure du Plan de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales fera aussi l'objet d'une analyse en termes de genre.** » ¶

La dernière affirmation peut être confirmée par le processus de construction du Plan tel qu'expliqué par la Cellule de lutte contre la pauvreté. Des fiches-projets et des fiches-mesures ont été envoyées aux administrations et OIP concernés par le Plan ; dans ces fiches, une évaluation en termes de genre était requise comme un critère obligatoire, présenté de manière claire et visible dès l'introduction desdits documents :



Cellule pour la réduction des inégalités sociales et de la lutte contre la pauvreté
Contact : vincent.lorge@cfwb.be



Doc.Gespro.2.a.

Plan de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales Mesure - Fiche d'identité
Afin de permettre le suivi et l'opérationnalisation du plan de lutte contre la pauvreté, cette fiche a pour but de préciser les mesures du plan en termes de pilotage, d'objectifs, de publics, de projets, etc. Merci dès lors de compléter l'ensemble des champs repris dans cette fiche, et ce, de manière synthétique. Remarque : Chaque mesure du plan peut être composée d'un ou de plusieurs projet(s). Pour chaque projet identifié dans le cadre de la mesure, une fiche projet devra être rédigée¹⁰. Attention : Veillez à analyser le contexte et la définition de la mesure sous l'angle du genre (...) en identifiant la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée et en expliquant comment la mesure va permettre de corriger d'éventuelles inégalités.

Fiche de projet : nom du projet

Légende :

LCP Informations nécessaires pour le suivi du Plan de lutte contre la pauvreté. Merci de compléter, de manière synthétique, l'ensemble de ces champs. Les autres champs sont facultatifs.

♀♂ Veillez à analyser la **demande** et la **définition** du projet sous l'angle du genre en identifiant la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée et en expliquant comment la mesure va permettre de corriger d'éventuelles inégalités.

En ce qui concerne l'appel à projets transversaux visant des initiatives permettant la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités sociales et s'inscrivant dans le Plan quinquennal de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales, tel que repris à l'article 16 du Décret, la Cellule d'Appui en Genre n'a pas eu la possibilité de l'analyser en profondeur pour des raisons opérationnelles : il a été clôturé le 1^{er} juillet 2021 et les projets sont encore en phase d'évaluation par la Cellule pour la réduction des inégalités sociales et de la lutte contre la pauvreté.

La CAG relève néanmoins que, lors de [l'appel à projets](#), un accent a été mis sur la dimension de genre :

« *Publics bénéficiaires*
(...) *En outre, une attention particulière sera portée aux projets intégrant la dimension de genre.* »¹⁰

Ainsi, par les éléments présentés, nous pouvons constater que l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Décret du 3 mai 2019, modifié le 16 juin 2021, relatif à la lutte contre la pauvreté et à la réduction des inégalités sociales en FW-B est manifeste, et ce autant en amont qu'en aval de sa concrétisation : du Plan qui définit les mesures à adopter, en passant par la structuration des projets et des mesures, jusqu'à l'appel à projets prévu par le décret, la réflexion sur les enjeux inégaux vécus par les femmes et les hommes atteints par la pauvreté est transversale.

Une analyse des projets soutenus par son premier appel à projets pourrait être envisagée pour le prochain rapport *gender budgeting* en FW-B, dans le but d'évaluer si l'attention portée à la féminisation de la pauvreté a trouvé des échos chez les opérateurs subventionnés.

5.2.2 Les relations internationales

¹⁰ Appel à projets 2021, page 5 : http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=8861c41495faa2b0cbe6eae2ded4c6052d2cb57f&file=fileadmin/sites/portail/uploads/illustrations_documents_images/G2/Cellule_pauvrete/documents/Appel_a_projets_2021_-_Lutte_contre_la_pauvrete_FW-B.pdf

D.O. 14 - AB 33.03-12 : Subvention à l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique dans le cadre de la Francophonie.

Justification apportée par l'administration : « Le cofinancement à 50% (50% provenant de l'Agence Universitaire de la Francophonie) du projet de Chaire des Mondes Francophones lancé par l'Académie Royale en 2019. L'Académie Royale a en effet souhaité renforcer sa mission internationale, notamment par une politique d'accueil de chercheurs et d'artistes étrangers, dans le cadre de chaires internationales. Le coût total pour l'année 2021 est estimé à 140 K EUR par an, ce qui impliquerait une intervention annuelle de 70 K EUR de la FWB. Cette chaire accueille un scientifique ou un artiste pour une période d'un an, selon un mécanisme de sélection relevant de l'Académie Royale de Belgique. Elle couvrirait trois périodes annuelles (2019-2022). »

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

La réussite de résidences artistiques et de chaires internationales constituent des atouts décisifs à la carrière artistique ou scientifique d'une personne. De fait, la projection d'une carrière scientifique ou artistique à l'étranger favorise la mise en réseau et fait davantage rayonner le parcours de celle ou celui qui l'obtient. Cela est dû à la forte internationalisation du milieu de la recherche, traversé par « un culte de la performance, de la productivité et du dépassement de soi, mis en œuvre depuis l'instauration du processus de Bologne (...). »¹¹ Ces injonctions contemporaines sont vécues différemment par les femmes et les hommes, étant données les divers obstacles professionnels endurés par les femmes : « plafond de verre », « parois de verre », division inégale du travail domestique, interruptions de carrière liées à la grossesse, entre autres difficultés basées sur le genre.

Ainsi, la Cellule d'Appui en Genre a demandé des renseignements à l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique en vue de connaître la proportion de femmes et d'hommes parmi les personnes ayant été sélectionnées à occuper la Chaire des Mondes Francophones.

Le Chargé des projets de recherche et des Chaires scientifiques à l'Académie nous explique que l'Agence Universitaire de la Francophonie et le Cabinet du Ministre-Président ont été recontactés dans l'objectif de demander un prolongement de la Chaire jusqu'en 2023, ceci afin de palier à l'impossibilité d'avoir pu accueillir la lauréate de 2021 au cours de cette année-là, de par la pandémie. Il nous renseigne également la proportion de femmes et d'hommes parmi les lauréat.es :

Chaire Mondes Francophones 2019-2020 : Maximiliano Figueroa, Docteur en sciences (biologie moléculaire et cellulaire), *Assistant Professor* à l'Universidad de Concepción (Chili)

2020-2021 : la Chaire n'a pas produit ses effets à cause de la pandémie

2021-2022 : Hela Ouardi, Docteure en littérature française, Professeure des universités à l'Université La Manouba-Tunis (Tunisie)

Etant donné que la Professeure Hela Ouardi était la lauréate de 2020-2021, l'Académie a jusqu'ici procédé à une sélection parfaitement paritaire pour la Chaire des Mondes Francophones.

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

Si la subvention à ce projet est renouvelée pour trois ans, une nouvelle évaluation pourrait être effectuée en 2025 afin de suivre l'évolution de la proportion de femmes et d'hommes au sein de la Chaire en question.

5.2.3 La fonction publique et l'égalité des chances

FONCTION PUBLIQUE

D.O. 11 - AB 11.03-01 : Personnel statutaire.

Justification apportée par l'administration : « Ce crédit est destiné à couvrir les rémunérations du personnel statutaire du Ministère de la FWB. »

¹¹ Charlyne Millet, « *The perfect academic* : genre, normes et rapport à la carrière », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 28 juin 2017, consulté le 13 août 2021.

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

Le monde du travail est marqué par des phénomènes systémiques d'exclusion des femmes, tel que le plafond de verre. Il consiste à une série d'obstacles qui rendent l'ascension sociale des femmes très difficile, voire impossible ; cela peut prendre des formes explicites, comme la promotion d'un homme à la place d'une femme à compétence et ancienneté égales, ou implicites, comme le choix de réaliser des réunions importantes en soirée, alors que la plupart des parents solo sont des femmes et que de manière générale elles sont encore nombreuses à s'occuper majoritairement des tâches domestiques.¹²

En Fédération Wallonie-Bruxelles, un(e) agent(e) peut être contractuel(le), soit être engagé(e) sous un contrat à durée indéterminée, déterminée, « Rosetta », « Maribel », ACS (agent contractuel subventionné) ou APE (aides à la promotion de l'emploi), ou bien statutaire. Dans le portail intranet de la FWB, il est expliqué :

« Un(e) agent(e) [statutaire] est un membre du personnel nommé(e) à titre définitif, après avoir réussi un concours de recrutement auprès du SELOR et accompli son stage avec succès. Être nommé(e) signifie que le Gouvernement de la Communauté française adopte un arrêté actant la nomination définitive à un grade déterminé. La personne devient un(e) agent(e) des Services du Gouvernement de la Communauté française et pourra faire valoir, dans les conditions précises, des titres à la promotion. »

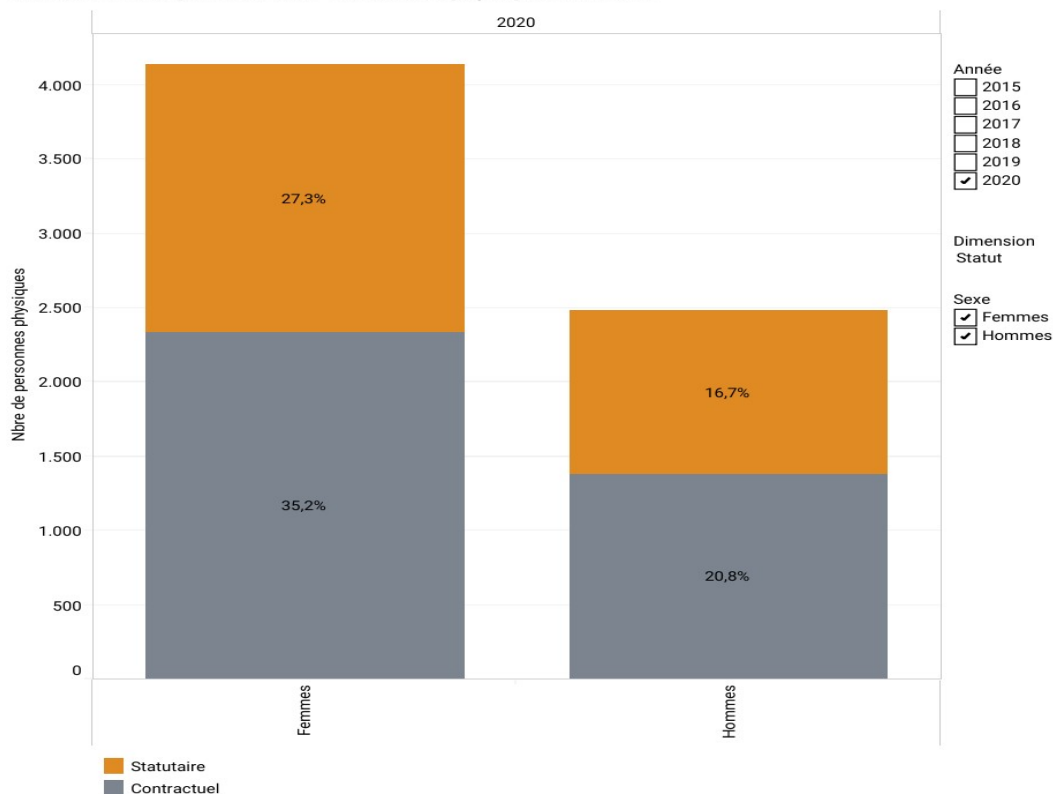
Ainsi, l'accès au régime statutaire peut être caractérisé comme une ascension au sein de la fonction publique, marqué par une stabilité de l'emploi ainsi que par un régime de pension plus élevé que celui destiné aux agent(e)s contractuel(le)s.

L'analyse du présent article budgétaire, soit la composition sexuée du personnel statutaire au sein du Ministère de la FWB, nous permettra de vérifier si la fonction publique francophone reproduit ou non le phénomène de plafond de verre, assez répandu dans le secteur privé. Si nous analysons uniquement l'année 2020, nous constatons que le contexte actuel est favorable aux femmes. De fait, elles sont proportionnellement plus nombreuses à être dans un régime statutaire en comparaison avec l'année précédente.

¹² Christel Aliaga, « Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens ? », Eurostat, 2006 : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5438917/KS-NK-06-004-FR.PDF.pdf/e7aef033-8e5d-4254-9ed9-43720f09f5e4?t=1414690350000> >

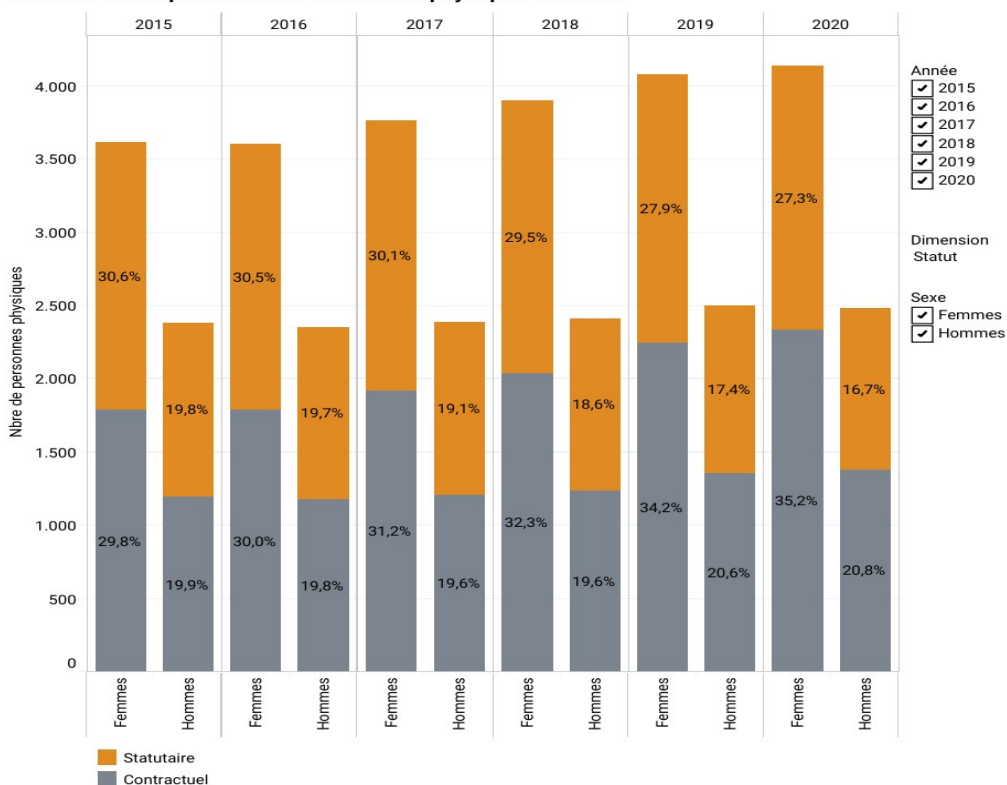
Cette répartition demeure inégale en 2021 ; pour le confirmer, consultez : <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Évolution de l'emploi au MFWB en effectifs physiques au 30/06



Si nous nous penchons sur les cinq dernières années, nous confirmons que cette tendance n'est pas récente, mais une constante :

Évolution de l'emploi au MFWB en effectifs physiques au 30/06



13

¹³ Source des graphiques : Direction générale de la Fonction publique et des ressources humaines – Centre Études et Budget.

En revanche, le second graphique nous élucide le fait que la proportion d'agentes contractuelles est en ascension constante, 29,8% en 2015 et 35,2% en 2020, là où chez les hommes le régime contractuel tend à se stabiliser autour de 20%, nous démontrant que cette situation n'est pas acquise, mais passible à des changements dans le temps.

Malgré cela, force est de constater que la fonction publique francophone opère comme un miroir inversé de la réalité des femmes au marché privé de l'emploi : soumises à un système rationnel d'ascension par un examen, elles sont proportionnellement plus nombreuses à le passer et/ou à le réussir, accédant à une stabilité et à une pension plus importante que celles de leurs collègues masculins.

Cette analyse doit toutefois être nuancée. Le passage au régime statutaire représente en effet une ascension et l'acquisition d'une stabilité plus importante. En revanche, il ne garantit pas l'accès systématique aux postes haut placés de la fonction publique, désignés par des décisions politiques. Par ailleurs, la statutarisation atténue mais ne prémunit les femmes des inégalités salariales liées à la prise de congés thématiques (MIOF, parental, etc.) plus souvent contractés par ces dernières. Ce dernier point sera mis en lumière grâce à l'opérationnalisation de l'action suivante prévue dans le Contrat d'administration du Ministère « Dès 2022, les inégalités hommes-femmes, y compris salariales, au sein du MFWB sont mesurées et des mesures correctrices sont proposées. »

EGALITÉ DES CHANCES

D.O. 11 - AB 11.03-01 : Soutien aux projets transversaux et locaux de promotion des droits culturels et de l'interculturalité.

Justification apportée par l'administration : « Ces crédits financeront les subventions de 45 projets labellisés en 2020 et l'appel à projets annuel prévu par le décret. En ce qui concerne les crédits de liquidations, ils sont destinés à couvrir la liquidation de la deuxième tranche des subventions accordées en 2020 ou liées au label et à financer la première tranche des subventions octroyées en 2021. » ¶

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

Le présent article budgétaire concerne le Conseil de la Promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité, créé par le [décret du 8 mars 2018](#) relatif à la promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité.

Le décret détermine que le Conseil soutienne des projets qui visent un ou plusieurs des trois axes :

1. L'éducation des jeunes à la citoyenneté dans un contexte multiculturel, destinée aux jeunes de 12 à 25 ans.
2. Le dialogue interculturel et la lutte contre le racisme, destiné à tous les publics.
3. La protection et la promotion des droits des personnes migrantes, **en particulier les droits des femmes.**

Un appel à projets annuel est lancé, durant le premier trimestre de l'année civile, donnant lieu à des subventions de 5.000€ à 35.000€. Après deux années de soutien, et sous réserve d'une évaluation positive, un label est octroyé, ce qui permet de garantir le financement du projet pendant trois ans.

Les subventions du Conseil PCI peuvent être sollicitées par :

- Une asbl, une aisbl ou une fondation, un parti politique européen et une fondation politique

- européenne comptant au moins un an d'existence à la date d'introduction du projet.
- Une commune, une province ou une association de communes.
- Un établissement d'enseignement supérieur ou une université.

Enfin, il est laissé libre choix aux opérateurs quant à l'inscription de leur projet dans un ou plusieurs des axes susmentionnés ; par conséquent, il est possible qu'il y ait une disparité entre la quantité de projets par axe, liée à la composition des projets déposés et sélectionnés.

La Cellule d'appui en genre a ainsi procédé à l'analyse des 45 projets élus lors de la labélisation 2019-2022.

Parmi les 45 projets élus pour la labélisation 2019-2022, 9 portent spécifiquement sur les femmes¹⁴, migrantes ou pas, à savoir :

- Bamko-CRAN (formation interculturelle sur les belgo-africains et le racisme anti-noirs à destination des travailleurs sociaux et du grand public, notamment conçu et dispensé par des femmes afro-belges) ;
- Collectif Mixité (ce collectif vise à faciliter l'accès des filles en Maison de Jeunes de la Province de Liège) ;
- Fondation MERCI (« Festival Citoyen 'Les Femmes, les Migrants et Nous' ») ;
- GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles féminines Belgique) ;
- Garance asbl (projet « Femmes migrantes, actrices de leur sécurité ») ;
- Infor Jeunes Laeken (projet « Sur les pavés, l'égalité ») ;
- La Boutique Culturelle (projet « Femmes-Sous-Le-Vent Nous ! »)
- Les Meutes & City-Zen (Festival « Des Blocs ») ;
- Vie Féminine asbl (« 120h pour l'égalité : Une formation féministe pour questionner la société »).

Cette constatation ne veut pas dire pour autant que les femmes sont exclues des 36 projets labélisés restants : dans la liste susmentionnée, 8 projets touchent plus d'un axe. En outre, parmi les projets qui ne sont pas dirigés spécifiquement aux femmes dans leurs objectifs, certains ont un public majoritairement féminin (Acyres asbl, projet « La solidarité et moi : à l'école du mieux-vivre ensemble ») ou bien organisent, parmi leurs activités, des campagnes de sensibilisation au harcèlement et aux violences basées sur le genre (ULB Engagée, projet « Migration, au-delà des préjugés »).

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

Pour qu'un plus grand équilibre soit atteint dans l'identification des projets aux trois axes, la CAG propose qu'une plus grande attention soit mise à l'axe 3 (« la protection et la promotion des droits des personnes migrantes, **en particulier les droits des femmes** ») lors de l'appel à projets.

De plus, même si un axe spécifique relatif aux droits des femmes existe au sein du dispositif, il serait également pertinent que les deux autres axes intègrent une dimension de genre dans leurs objectifs.

5.2.4 L'enfance et la culture

CULTURE

D.O. 21 - AB 33.35-12 : *Subventions à la diffusion des arts de la scène – programmes spectacles à l'école.*

Justification apportée par l'administration : « Dispositifs "Théâtre à l'école" et "Chanson/Musique à l'école" : environ 1.700 subventions par an pour des représentations à

¹⁴ Source : <https://pci.cfwb.be/projets-labelises/>

destination des élèves des écoles maternelles, primaires et secondaires, à la demande des centres culturels, des programmateurs spécialisés dans le jeune public et des écoles. Budget diminué de 185kEUR par rapport à 2020, mais cette compensation sera compensée par l'augmentation du budget diffusion dans le cadre du fond d'urgence. [Justification ajusté 2021] : +200k en CE/CL pour amplifier le programme spectacles à l'école. »

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

Des stéréotypes sexistes peuvent être véhiculés par les créations théâtrales et devenir spécialement néfastes si le public-cible est composé d'enfants ou de jeunes. De même, l'inégalité dans la construction des rôles théâtraux, du temps de parole et de la représentation des personnages féminins nuisent à une formation égalitaire des filles vis-à-vis des garçons. Cette formation inégale produit la répétition de comportements qui, à terme, sont invoqués pour justifier une supposée « nature » qui distinguerait les femmes et les hommes.¹⁵ De cette manière, les conséquences d'une culture qui est sexiste bien en amont servent paradoxalement à justifier une prétendue différence innée entre les genres.

Pour être reconnus et bénéficier de subventions dans le cadre du dispositif « Théâtre à l'école », les spectacles doivent correspondre à cinq critères, dont notamment :

- être de qualité, revêtir un intérêt artistique et éducatif tant sur le plan de leur contenu que de leur forme. **Le contenu et la forme des spectacles proposés doivent respecter l'enfant et les valeurs démocratiques.** Ils doivent rechercher l'épanouissement des jeunes spectateurs, en évitant tout caractère didactique, infantilisant et moralisateur.

La Cellule d'Appui en genre a analysé la réglementation de sélection, soit les principes du système de sélection du « Programme Théâtre à l'école ». Le programme est conforme aux missions dévolues à l'école dans le cadre du « Décret-Missions » de l'Enseignement fondamental et secondaire, devant par-là :

- promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne;¶- développer l'aptitude à apprendre toute sa vie;¶- développer la citoyenneté responsable;¶- contribuer à donner des chances égales d'émancipation sociale.

Cependant, aucun critère ne préconise explicitement le combat aux stéréotypes sexistes ou du moins une vigilance à garder contre ceux-là dans le contenu des spectacles présentés aux écoles, laissant aux compagnies seules le raisonnement de construire des spectacles dépourvus de stéréotypes de genre.

Ces 5 critères sont vérifiés par Un collège de visionnement "Théâtre à l'école", constitué de 6 personnes minimum issues du comité de concertation « spectacles à l'école ». Ces personnes sont chargées de visionner et de sélectionner les spectacles des compagnies de théâtre jeune public candidates.

Lors de la saison 2020-2021, 136 spectacles ont été sélectionnés par le Programme Théâtre à l'école. La CAG a passé en revue la description de ces spectacles, en vue d'identifier des éventuels stéréotypes et également de passer ces spectacles sous le test de Bechdel-Wallace¹⁶.

Le test de Bechdel-Wallace repose sur trois critères pour analyser une œuvre de fiction :

1. il doit y avoir au moins deux femmes nommées (nom ou prénom) dans l'œuvre ;

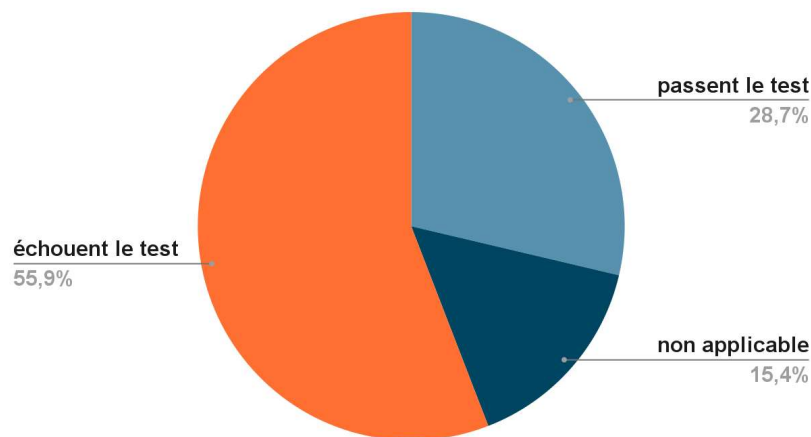
¹⁵ Véronique Rouyer, Yoan Mieyaa et Alexis le Blanc, « Socialisation de genre et construction des identités sexuées », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 187 | avril-mai-juin 2014, mis en ligne le 30 juin 2017, consulté le 19 août 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4494> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.4494>

¹⁶ Le **test de Bechdel**, ou **test de Bechdel-Wallace** vise à mettre en évidence la surreprésentation des protagonistes masculins ou la sous-représentation de personnages féminins dans une œuvre de fiction.

2. qui parlent ensemble ;
3. et qui parlent de quelque chose qui est sans rapport avec un homme.

Cette analyse ne vise pas à évaluer la qualité artistique des spectacles, mais uniquement la place et la représentation des femmes dans ceux-ci. Pour des raisons opérationnelles, soit l'impossibilité de lire/voir tous les spectacles, le troisième critère du test n'a pas été appliqué. Ainsi, dès que la pièce analysée correspondait aux deux premiers critères, le test était réputé réussi. La CAG a donc procédé à cette analyse par la méthodologie suivante : 1) lecture des descriptions des pièces, disponibles en accès libre à la page du dispositif « Théâtre à l'école »¹⁷ ; 2) identification des personnages : s'il s'agit d'un monologue et que le personnage est féminin, le test est réputé réussi ; 3) si les personnages ne sont pas humains, le test n'est pas applicable.

Pièces subventionnées soumises au "test de Bechdel-Wallace"



Ainsi, de 136 spectacles analysés, 76 échouent le test, 39 le réussissent et 21 ne sont pas adéquats au test car ils mettent en scène des personnages non-humains.¹⁸

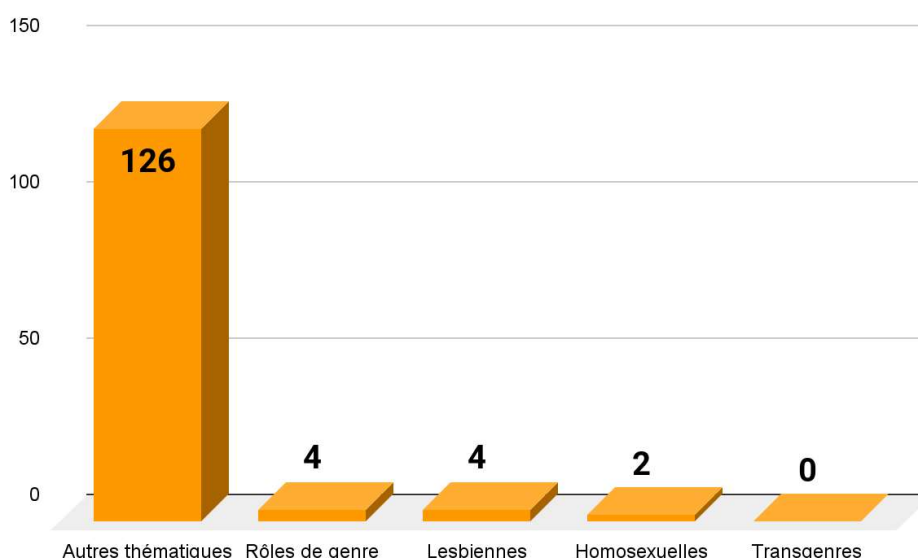
28,7% des spectacles subsidiés mettent en scène des personnages féminins qui sont seuls ou plus nombreux que deux lorsqu'il s'agit d'une pièce à plusieurs personnages.

Il est à noter également que, sur les 136 spectacles analysés, quatre avaient pour sujet le questionnement des rôles de genre. Concernant les thématiques LGBTQIA+, les chiffres : quatre pièces mettaient en scène des personnages lesbiens ; pour les homosexuels, le chiffre est de deux ; concernant les transidentités, aucune pièce ne les aborde explicitement.

¹⁷ Source : http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=7194&no_cache=1

¹⁸ Les personnages adultes ou enfants, qu'ils soient humains ou animaux anthropomorphes, jouent un rôle dans la construction de l'identité des filles et des garçons. Il serait donc intéressant d'analyser également les 21 pièces ne mettant pas en scène des personnages humains et de voir si les personnages sont des animaux anthropomorphes, afin de vérifier les **représentations des femmes** véhiculées par ces personnages non-humains mais anthropomorphes.

Les 136 spectacles du Programme « théâtre à l'école » (2020-2021), par thématique



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

La construction d'une société égalitaire en termes de genre passe notamment par la déconstruction des stéréotypes et des préjugés à l'école. Par la prise de connaissance et l'apprentissage du respect à la diversité dans le contexte scolaire, des subjectivités épanouies, éthiques et respectueuses sont graduellement édifiées. Dans cette perspective, un critère évoquant explicitement une vigilance à la représentativité des femmes et le combat aux stéréotypes sexistes pourrait être ajouté aux cinq critères établis par le Service Général de la Création Artistique comme condition à l'octroi de la reconnaissance et de la subvention. De la même manière, l'abordage des thématiques LGBTQIA+ pourrait également devenir un critère ou du moins « un atout » aux spectacles plaidant une reconnaissance : vu la pénurie de pièces traitant de ces thématiques et la recrudescence des violences homophobes et transphobes, une attention à leur égard via le dispositif « Théâtre à l'école » serait d'un grand intérêt sociétal.

De manière parallèle, une formation à ces enjeux devrait être proposées aux membres des jurys de visionnement, à l'instar de ce qui va être proposés aux membres des commissions d'avis.

CULTURE

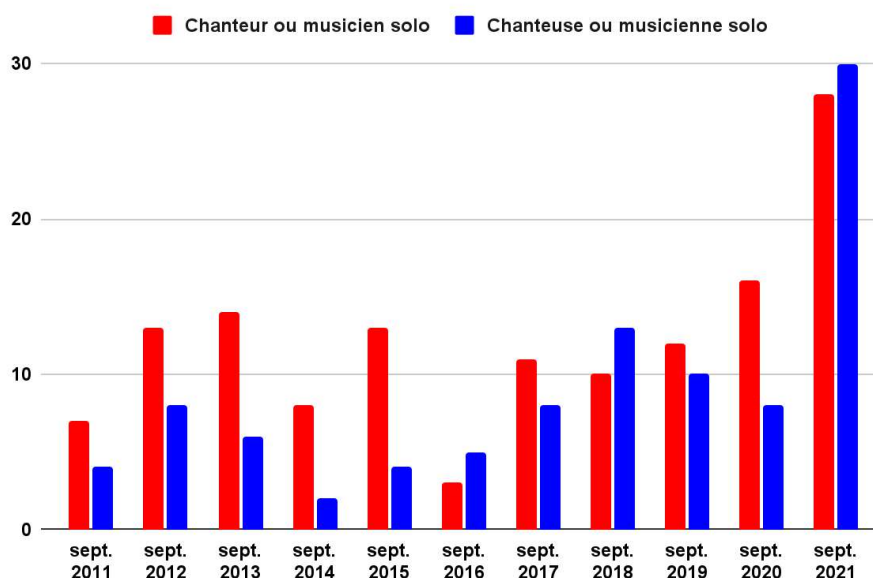
D.O. 20 - AB 33.17-51 : Subvention à l'ASBL « Le Botanique ».

Justification apportée par l'administration : « AB nominatif dont les crédits couvrent (engagements-liquidations) le contrat - programme du Botanique. Convention 2019-2022. »

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

Le Centre culturel de la Fédération Wallonie-Bruxelles « Le Botanique » est un complexe culturel bruxellois ouvert le 23 janvier 1984 dans le site classé des serres de l'ancien jardin botanique de Bruxelles, qui avait été inauguré le 1^{er} septembre 1829. Il a longtemps proposé une programmation variée (danse, musique, théâtre, arts plastiques, cinéma), mais s'est progressivement spécialisé dans les concerts, dont le festival *Les Nuits Botanique* au printemps, ainsi que dans les expositions d'arts plastiques et de

photographie. Grâce aux archives numériques accessibles via leur site web¹⁹, la Cellule d'Appui en Genre s'est donnée comme tâche d'évaluer la proportion d'hommes et de femmes parmi les artistes programmé.es, à chaque mois de septembre, de 2011 à 2021. Le mois de septembre a été choisi par une double raison : la faisabilité de l'analyse et la portée symbolique de septembre en tant que « mois de la rentrée », marquant le début d'une nouvelle saison culturelle et artistique.



Cinq catégories ont été établies :

- 1) groupe masculin ;
- 2) chanteur / musicien solo ;
- 3) groupe mixte (dès qu'il y avait une personne d'un autre sexe, le groupe était réputé mixte) ;
- 4) chanteuse / musicienne solo ;
- 5) groupe féminin.

Comme nous pouvons le constater par le graphique à gauche, la proportion de chanteurs programmés a toujours été supérieure à celle des chanteuses les mois de septembre dans ces onze années, exceptées 2016, 2018 et 2021.

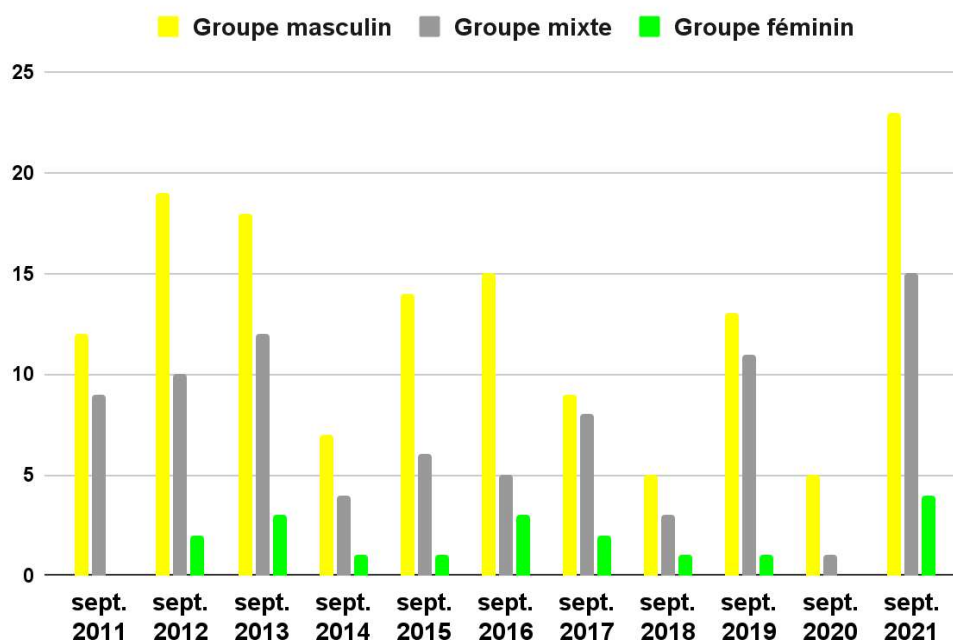
La participation des femmes dans les métiers liés à la musique est en effet un objet d'études dans les sciences sociales francophones depuis des décennies²⁰. Si leur condition diffère en fonction du genre musical ou de la position qu'elles occupent dans le secteur (chanteuse, parolière, musicienne, technicienne, directrice de salle, etc), l'inégalité de représentativité et les stéréotypes de genre à leur encontre sont néanmoins omniprésents.

A l'aide des nouvelles technologies de production et de partage d'informations, les années 2010 voient apparaître des nouvelles formes de mobilisation, de dénonciation d'injustices et de prise de parole publique/collective. Les féminismes, comme d'autres mouvements

¹⁹ Source des données sur les concerts programmés entre 1986 et 2022 : < <https://botanique.be/fr/concerts> >

²⁰ Cécile Prévost-Thomas et Hyacinthe Ravet, « Musique et genre en sociologie », *Clio. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 25 | 2007, mis en ligne le 01 juin 2009, consulté le 20 août 2021. URL : <http://journals.openedition.org/clio/3401> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/clio.3401>

sociaux, se sont progressivement approprié ces outils, produisant des effets politiques et sociétaux qui ont reformulé la vitesse des débats et même la distribution du pouvoir à l'intérieur de ces mouvements.²¹ Si l'ascension graduelle de la programmation de femmes peut être observée dès 2014, l'influence du mouvement « #MeToo », apparu en octobre 2017, nous paraît assez le déclencheur du fait qu'à la rentrée 2018, pour la première fois depuis 2011, plus de dix chanteuses sont invitées à la scène du Botanique.



En revanche, si l'appelée « quatrième vague féministe »²² a mis en lumière l'omniprésence du harcèlement, des agressions sexuelles et de la culture du viol, un profond changement de mentalité inculquée par des siècles d'éducation binaire genrée reste à réaliser. De fait, si nous analysons la proportion femmes-hommes des groupes, nous verrons que la programmation de groupes exclusivement féminins est très inférieure à celle des groupes masculins, et ce à toutes les années analysées. Il est à noter également que, dans la majorité des groupes réputés « mixtes », il s'agissait de groupes avec une femme et plusieurs hommes et, très rarement, de groupes paritaires ou bien avec un homme et plusieurs femmes, ce qui nous suggère un double phénomène : l'exclusion systémique des femmes dans les groupes de musique pop et, parallèlement, la rareté de femmes qui prennent l'initiative de former des groupes en non-mixité, découragées à la fois par la société et par l'industrie musicale.²³

5.2.5 L'enseignement de promotion sociale et le sport

ENSEIGNEMENT DE LA PROMOTION SOCIALE D.O. 56 - AB 11.03-40 : *Personnel statutaire.*

Justification apportée par l'administration : « Traitements et allocations des membres du

²¹ Umuhoza, Solange. **Les réseaux sociaux, un outil de redistribution du pouvoir entre associations féministes universalistes et intersectionnelles ? Étude comparative du Conseil des Femmes Francophones de Belgique et du Collectif féministe Kahina.** Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2021. Prom. : Rihoux, Benoît.

²² Prudence Chamberlain, **The feminist fourth wave: affective temporality**, 2017, pp. 114-115

²³ « La condition sociale des musiciennes aujourd'hui », Cécile Prévost-Thomas et Hyacinthe Ravet, « Musique et genre en sociologie », *Clio. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 25 | 2007, mis en ligne le 01 juin 2009, consulté le 20 août 2021. URL : <http://journals.openedition.org/clio/3401> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/clio.3401>

personnel enseignant statutaire des écoles de promotion sociale organisé par la FWB. 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,...). En 2019, 2264 MDP dont 1281 femmes (56,6%) et 983 hommes ont été rémunérés sur cet AB. »

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

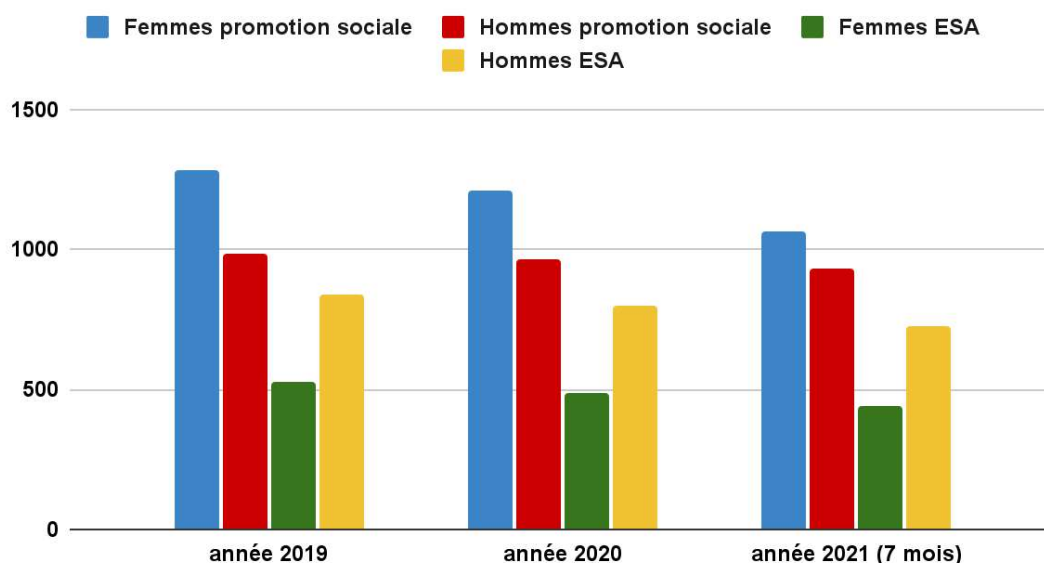
En vue de fournir une analyse plus fournie, en termes de données mises à jour mais également en quête d'une analyse comparative, la CAG a demandé des renseignements à l'Administration Générale de l'Enseignement. L'AGE a donc transmis deux tableaux concernant la proportion femme-homme du personnel enseignant statutaire des Écoles de Promotion Sociale, mais également de celui des Écoles supérieures des Arts, tels que représentés ci-dessous.

Écoles de Promotion Sociale						
DO	AB	Année	Nb Femmes	Nb Hommes	Total	% Femmes
56	11.03.40	2019	1.281	983	2.264	56,58%
		2020	1.212	963	2.175	55,72%
		2021 (7 mois)	1.066	929	1.995	53,43%

Écoles supérieures des Arts						
DO	AB	Année	Nb Femmes	Nb Hommes	Total	% Femmes
57	11.03.30	2019	524	837	1.361	38,50%
		2020	487	802	1.289	37,78%
		2021 (7 mois)	438	727	1.165	37,60%

La lecture la plus immédiate de ces tableaux est la constatation d'une baisse générale et constante du personnel statutaire de ces types d'institution, femmes et hommes confondus. En termes de genre, il est également interpellant de constater l'inversion de la proportion d'hommes et des femmes entre les deux types d'école : si les femmes représentent légèrement plus de la moitié du personnel enseignant statutaire dans les Écoles de Promotion Sociale, elles sont en revanche en-deçà de la moitié dans les Écoles supérieures des Art.

Proportion genrée - personnel enseignant statutaire



Cette inversion peut être expliquée par des éléments de parcours de carrière mais également par la reproduction de stéréotypes de genre.

L'enseignement de la promotion sociale en Belgique francophone s'inscrit dans la dynamique de l'éducation tout au long de la vie. Il offre aux adultes, aux parcours souvent très diversifiés, un éventail de formations de niveau enseignement secondaire ou supérieur.²⁴ Parmi les formations existantes en son sein, plusieurs sont liées à des métiers à une forte « féminisation », où la présence des femmes est sociologiquement plus importante dû à des stéréotypes de genre qui nous sont inculqués notamment par une éducation genrée et le renforcement de cette éducation dans la vie sociale : l'alphabétisation, les langues, l'hôtellerie, l'alimentation, l'habillement, les services sociaux et familiaux, les salons de coiffure, la psychologie et la pédagogie, pour citer quelques exemples.

Concernant le parcours de carrière, le fait qu'une large partie des formations données par les écoles de promotion sociale s'inscrivent dans un niveau d'enseignement secondaire peut expliquer la présence plus importante de femmes : de fait, l'accès à la nomination en tant que professeure de niveau secondaire est plus aisé en termes d'exigence de carrière, vu que l'expérience professionnelle en soi est suffisante pour accéder au statut de nomination.

A contrario, les Écoles supérieures des Arts n'offrent que des formations de niveau supérieur, comme les universités, ayant elles aussi une présence d'hommes beaucoup plus importante parmi le personnel enseignant statutaire²⁵, comme vu lors de la version précédente du présent rapport, la Note Genre 2021²⁶.

En effet, comme aux universités, l'accès au régime statutaire au sein d'une École supérieure des Arts exige un certain nombre de conditions préalables qui, dans une organisation sociétale inégale en amont vis-à-vis des femmes, sont particulièrement dures

²⁴ Source : < <https://promsoc.cfwb.be/> >

²⁵ 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'Égalité des chances et de l'Enseignement Supérieur, 2010.

²⁶ Note Genre 2020, p. 13 : < <http://archive.pfwb.be/1000000020ca070> >

à accomplir si l'on s'investit dans une vie familiale : le dévouement à temps plein à la recherche scientifique et aux publications, la réalisation d'un séjour de recherche à l'étranger et la réussite de prix figurent parmi les plus emblématiques, considérant que la conjonction de l'accès à ces opportunités fait rayonner davantage une carrière académique et favorise la nomination en enseignement supérieur²⁷.

Ainsi, l'inversion constatée dans la proportion de femmes entre le personnel enseignant statutaire des EPS et des ESA est un reflet de l'accès inégal, en fonction du genre, aux différentes ressources nécessaires à la construction des carrières liées à l'enseignement.

SPORTS

D.O. 26 - AB 33.16-35 : Soutien aux clubs sportifs affiliés à la fédération sportive handisport ou l'association sportive handisport de loisir.

Justification apportée par l'administration : « Les clubs affiliés aux deux fédérations reconnues pour la personne handicapé (FEMA et Handisport) bénéficient d'une subvention annuelle dont les critères sont définis par la fédération à laquelle ils sont affiliés. Voir liste des clubs bénéficiaires. Nombre de sportives pour les deux fédérations : 2113, nombre de sportifs : 4266 - voir liste des clubs bénéficiaires pour 2017. »

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

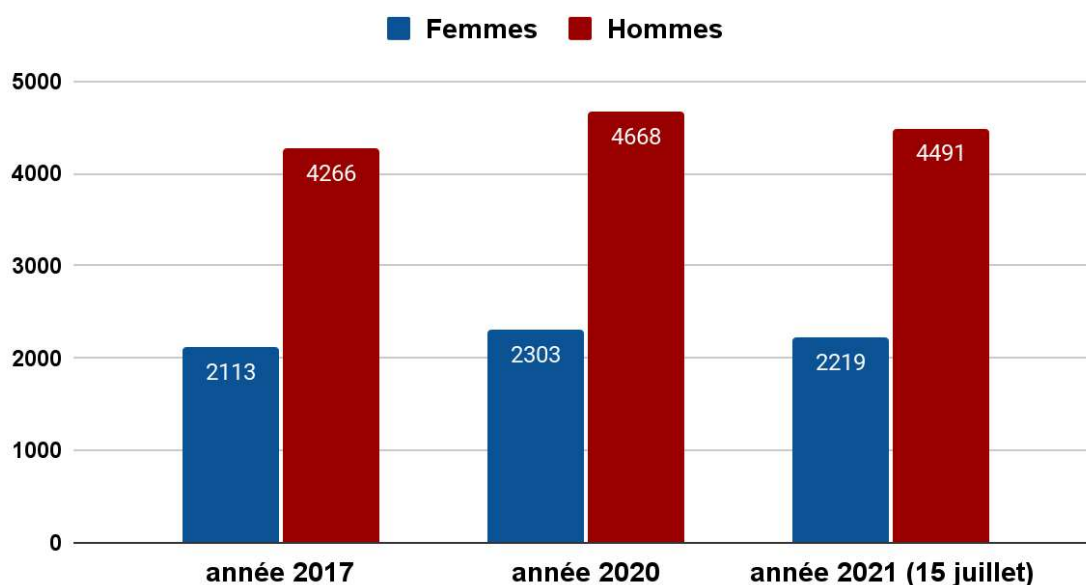
La CAG a demandé des renseignements supplémentaires à l'AGS, en vue de comprendre comment un club était accepté par les deux fédérations existantes et si une quelconque parité femme-homme était exigée par celles-ci :

« Il est à noter que ce ne sont pas les clubs qui sont reconnus mais les fédérations sportives qui sont reconnues en application du décret du 3 mai 2019. La notion de nombre de femmes minimum pour être affiliée à un club n'existe pas dans la législation. (...) On peut avoir un club qu'avec des hommes ou qu'avec des femmes. La liberté d'association est totale. Il n'y a aucun critère de genre. »

Une mise à jour du nombre d'affilié.es a été également communiquée par l'AGS, les deux fédérations confondues :

²⁷ 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 23 août 2021. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/4197>

Proportion de genre des membres : FEMA et Handisport



Le premier constat est celui de l'impact de la persistance de la pandémie, femmes et hommes confondus : en début 2020, le nombre de personnes affiliées connaît une hausse par rapport à 2017 ; à l'année courante, nous voyons néanmoins une diminution de 177 sportifs et de 84 sportives.

Concernant la place des femmes dans le handisport, il est symptomatique d'observer combien l'écart dans la proportion d'hommes et de femmes est constant : en 2021, 66,9% des membres sont des hommes et 33,1% des femmes. Ces pourcentages demeurent globalement les mêmes pour les années précédentes. Cet écart se vérifie également à la Fédération française handisport (FFH), qui comptait 71% d'hommes et 29% de femmes en 2014²⁸, ce qui indique un problème sociétal plus large et pas uniquement une problématique locale.

De fait, la combinaison du sexe et du handicap, constitutive d'une double stigmatisation, fait des femmes en situation de handicap une catégorie sociale en marge du milieu sportif.²⁹ Elles luttent à la fois contre l'oppression d'être femme dans des sociétés dominées par les hommes et l'oppression d'être en situation de handicap dans des sociétés dominées par les personnes dites valides³⁰.

Tout au long du XX^e siècle, des personnes considérées comme marginales au sens défini par la marginalité du rôle social³¹ sont parvenues à se faire une place dans le monde sportif. C'est particulièrement le cas des femmes dites valides qui ont su trouver leur place au fil des décennies dans un domaine historiquement dédié aux hommes d'une part, et des hommes en situation de handicap s'affirmant grâce au handisport d'autre part.

²⁸ FEREZ Sylvain, SEGON Michaël, THOMAS Julie, « Les licenciés de la Fédération française handisport (FFH) aujourd'hui : quels publics pour quelles pratiques ? », in Marcellini Anne, Villoing Gaël (dir.), *Corps, sport, handicaps (tome 2). Le mouvement handisport au XXI^e siècle. Lectures sociologiques*, Téraèdre, 2014, p.49

²⁹ Flavie Duchassin, *Être femme et handicapée en milieu sportif*, Institut d'Études Politiques de Lyon, Université de Lyon, 2016, p. 22

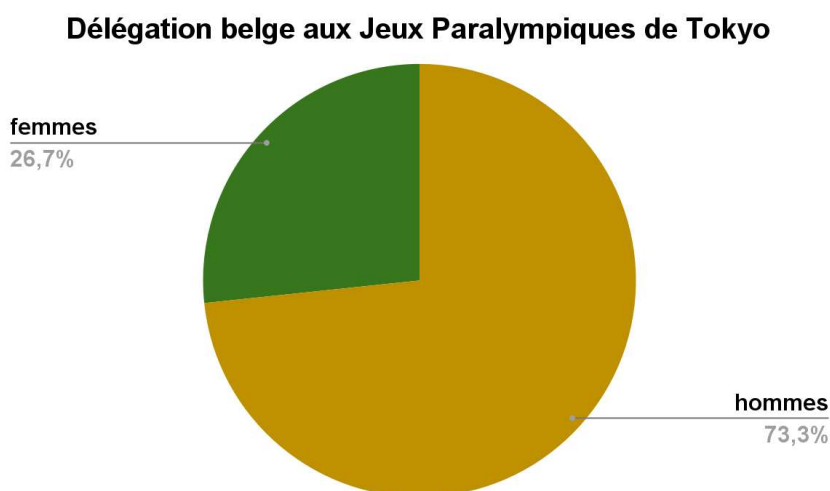
³⁰ OLENIK Lisa M., MATTHEWS Joan M., STEADWARD Robert D., « Women, Disability and Sport. Unheard Voices », *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme*, vol.15, n°4, 1995, p.54-57

³¹ MANCINI BILLSON Janet, « No owner of soil: the concept of marginality revisited on its sixtieth birthday », *International Review of Modern Sociology*, vol.18, n° 2, 1988, p.183

Toutefois, s'agissant des femmes en situation de handicap leur participation reste limitée : opprimées à la fois par les idéaux de la masculinité et du validisme, leur investissement au monde du sport demeure socialement découragé.

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

Alors que la proportion femme-homme de la population en situation de handicap est similaire à celle de la population dite valide³², les femmes porteuses en situation de handicap étant légèrement plus nombreuses que les hommes dans la même situation, force est de constater que les handi-sportives sont sous-représentées en Belgique francophone. Cela s'avère pour la pratique sportive de loisir, comme vu dans le graphique à la page précédente, mais également dans le sport de haut niveau : **de 32 athlètes constituant la délégation belge envoyée aux Jeux Paralympiques de Tokyo, seulement 8 étaient des femmes.**



L'établissement d'un critère concernant le genre pour qu'un club puisse s'affilier à une des deux fédérations de handisport reconnues en FWB permettrait, à terme, d'œuvrer à une plus grande inclusion des femmes en situation de handicap dans le milieu sportif.

Cela pourrait se concrétiser par l'exigence que tout club en FWB pratiquant un sport reconnu dans les deux sexes par le Comité Paralympique International doive compter au moins 1/3 de personnes d'un autre sexe que celui de la majorité. Une campagne de sensibilisation sur la participation des filles et des femmes dans le handisport, à destination des clubs et des écoles, pourrait également contribuer à l'évolution des mentalités à cet égard.

5.2.6 Le personnel de l'enseignement et l'enseignement de plein exercice.

PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT

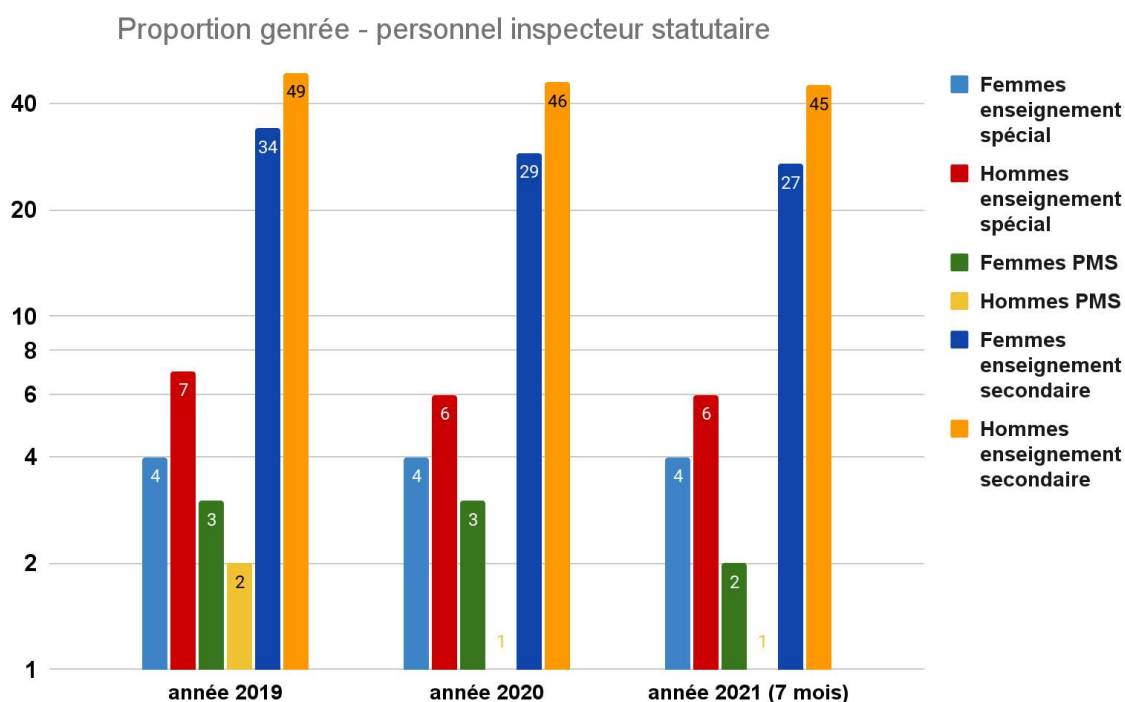
D.O. 41 - AB 11.03-14 : *Personnel statutaire.*

Justification apportée par l'administration : « Dépenses de personnel statutaire de l'inspection et de l'enseignement spécial. (...) 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 l'année 2019, les membres du personnel dans cet AB sont au nombre de 11. 4 sont des femmes (36,36%) et 7 sont des hommes (63,64%). »

³² Flavie Duchassin, **Être femme et handicapée en milieu sportif**, Institut d'Études Politiques de Lyon, Université de Lyon, 2016, p. 65.

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

La CAG a demandé des renseignements supplémentaires à l'AGE, en vue de mettre à jour les données mentionnées dans la justification attribuée à l'article budgétaire en question, et également afin de comprendre si la proportion de femmes et d'hommes était aussi défavorable aux femmes dans d'autres modalités de l'inspection au sein de l'AGE.



Comme représenté ci-dessous, la situation est défavorable aux inspectrices de l'enseignement spécial ainsi que dans le secondaire. La situation se renverse toutefois quand il s'agit de l'inspection PMS.

L'AGE nous informe que le recrutement des inspecteurs et des inspectrices fait l'objet d'une procédure spécifique régie par le [décret du 10 janvier 2019](#) relatif au service général de l'Inspection. La procédure habituelle de passage par un examen SELOR n'intervient pas dans le recrutement du personnel inspecteur statutaire, mais toute une série de conditions d'admission, dont notamment :

« 6° être nommé ou engagé à titre définitif dans une fonction (...) dans l'enseignement ou le cas échéant dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française sauf pour l'enseignement de promotion sociale pour lequel il convient d'être nommé ou engagé à titre définitif dans une fonction (...) dans cet enseignement; »

Afin de comprendre si nous étions face à une inégalité de genre produite par la procédure susmentionnée ou à un simple reflet de la proportion hommes / femmes au sein des candidats éligibles, nous avons demandé des renseignements à l'AGE quant à la proportion de femmes parmi le personnel statutaire dans l'enseignement spécial et secondaire :

« S'agissant de la proportion de femmes parmi les membres du personnel enseignant des enseignements spécial et secondaire, les indicateurs de l'enseignement 2020³³ tendent à montrer que, globalement, **la fonction d'enseignant est fortement féminisée, quel que soit le niveau observé.**

³³ Source : < <http://www.enseignement.be/index.php?page=28344&navi=4706> >

En 2020, cette féminisation se situe à 97,1 % (+0,0), 63,5 % (+0,1) et 68,8 % (-0,1), respectivement pour l'enseignement maternel et primaire ordinaires, secondaire ordinaire et spécialisé. On observe effectivement que c'est dans l'enseignement secondaire et spécialisé que le taux de féminisation est le plus bas. »

Malgré que les femmes soient plus nombreuses dans l'enseignement secondaire (63,5%) et spécialisé (68,8%), le nombre d'inspectrices tombe respectivement à 37,5% et 40%, de sorte à inverser la proportion de genre de départ : le nombre d'inspectrices desdits secteurs de l'AGE est donc, paradoxalement, inversement proportionnel au nombre de femmes parmi le personnel statutaire.

Après avoir étudié le [décret du 10 janvier 2019](#) relatif au service général de l'Inspection, la CAG propose deux hypothèses passibles d'expliquer une telle disparité entre le nombre de femmes constituant les membres du personnel statutaire enseignant et le nombre d'inspectrices :

A) Les jurys étaient peu favorables aux candidatures de femmes à la fonction d'inspection avant le décret susmentionné :

L'AGE nous informe que cette procédure de recrutement est en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2019. Elle est en cours pour la première fois depuis juin 2019.

Avant 2007, la procédure conduisait à l'obtention d'un brevet d'inspecteur obtenu au terme d'une série d'épreuves (non spécifiées). À partir de 2007, la procédure de recrutement d'inspecteurs à titre définitif n'a plus pu être mise en place. Plusieurs tentatives ont échoué en raison de recours. Pendant ce temps, nombre d'inspecteurs faisant fonction ont été désignés d'autorité par les ministres successifs.

Il est à noter que, même dans le nouveau décret, aucune parité femme-homme n'est mentionnée concernant les nombreux jurys prévus par les différentes étapes.

B) La lourdeur de la procédure de nomination à l'inspection, mise en place par le décret du 10 janvier 2019, impliquant notamment des formations en dehors des heures de fonctionnement de l'école / du centre PMS, alors que le travail domestique et les soins aux enfants sont encore largement faits par les femmes³⁴ :

- 1) être nommé dans l'enseignement, ayant une ancienneté de service de 10 ans au moins et de fonction de 6 ans au moins ;
- 2) une épreuve d'admission à la formation initiale (une partie écrite et une partie orale, chacune d'elles étant évaluée sur 50 points) ;
- 3) un ou plusieurs jurys pour la partie orale ;
- 4) une **formation initiale de 140 heures, en dehors des périodes normales de fonctionnement des écoles** + une épreuve de certification : production écrite personnelle défendue devant un jury ;
- 5) l'attente de jusqu'à 4 ans (temps de d'applicabilité du classement de la réserve de recrutement) pour la vacance d'un emploi ;
- 6) un stage de 2 ans ;
- 7) au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage : évaluation par deux personnes dont au moins en tout cas, l'Inspecteur général coordonnateur ou son délégué et l'Inspecteur ou l'un des Inspecteurs coordonnateurs en charge de la coordination du Service dont dépend le membre du personnel stagiaire ; si mention défavorable, retour à la fonction pour laquelle le stagiaire était nommé ;
 - 7.1) Possibilité de seconde évaluation, à tout moment, pendant la deuxième année de stage ;
 - 7.2) Pendant la durée du stage, **une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.**
- 8) A l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury
- 9) Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction d'inspecteur dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

³⁴ Christel Aliaga, « Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens ? », Eurostat, 2006.
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5438917/KS-NK-06-004-FR.PDF.pdf/e7aef033-8e5d-4254-9ed9-43720f09f5e4?t=1414690350000>
Cette répartition demeure inégale en 2021, pour le confirmer, consultez :
<https://appso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

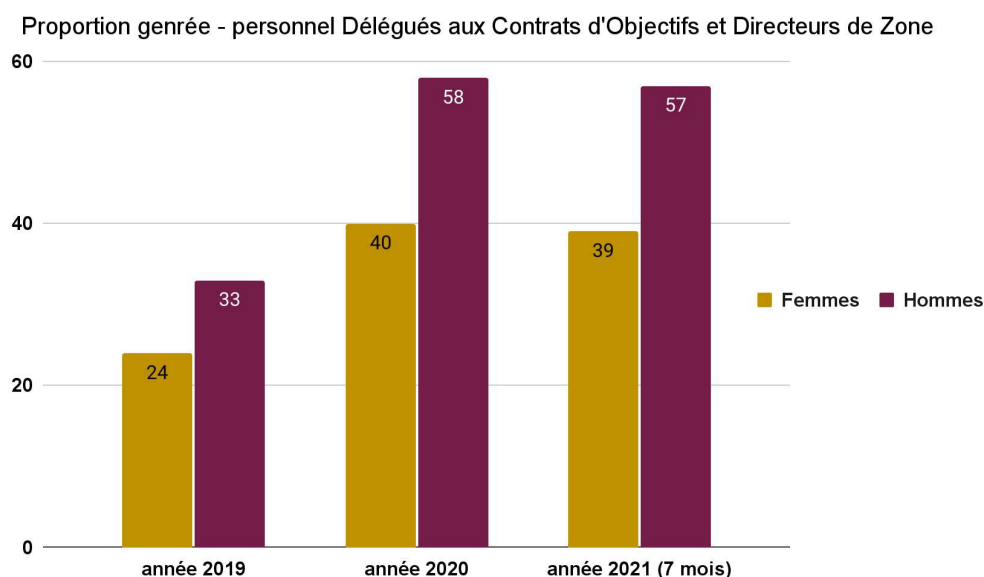
Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) : Les nombreux jurys prévus par le décret pourraient être constitués selon une parité de sexe 1/3 – 2/3 (au moins 35% des membres d'un jury doivent être d'un autre sexe que celui de la majorité), voire selon une parité 50%-50%, vu la situation du nombre de femmes parmi le personnel enseignant.

Le décret pourrait être revu de sorte à donner la possibilité de prendre des congés éducation pendant la période de formation / stage en vue d'accéder à la fonction d'inspection (au lieu de devoir les suivre en dehors des heures de travail).

ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

D.O. 41 - AB 11.03-50 : *Traitement du personnel (Délégués aux contrats d'objectifs et Directeurs de zones).*

Justification apportée par l'administration : « Dépenses de personnel Délégués aux Contrats d'objectifs et directeurs de Zone; les premiers membres du personnel concernés ont été recrutés en mars 2019. Pour l'ensemble de l'année 2019, on compte 57 DCO et DZ, dont 42,1% de femmes et 57,9% d'hommes. »



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

Grâce à l'AGE, la CAG a pu mettre à jour les données susmentionnées.

La CAG a également demandé des renseignements supplémentaires à l'AGE concernant la composition des jurys d'accès à la fonction de Délégué(e) aux Contrats d'Objectifs (DCO) et Directrice ou Directeur de Zone (DZ), cela ayant pour objectif de comprendre pourquoi la proportion autour de 40% de femmes et 60% d'hommes tend à se stabiliser parmi le personnel concerné.

À travers les annexes des arrêtés étayés à la page suivante, la CAG a pu schématiser la proportion sexuée des jurys. **Ces données sont schématisées dans le graphique à la page 32.**

AGCF du 9 novembre 2018 relatif à la composition des jurys de l'épreuve d'admission au stage aux fonctions de Directeur de zone et Délégué au contrat d'objectifs :
Jury chargé d'évaluer l'épreuve d'admission au stage à la fonction de Directeur de zone.

3 femmes sur 8 membres : Effectifs : 2 femmes (dont une présidente), 2 hommes. Suppléants : 1 femme, 3 hommes

Jury chargé d'évaluer l'épreuve d'admission au stage à la fonction de Délégué au contrat d'objectifs. 4 femmes sur 8 membres : Effectifs : 2 femmes, 2 hommes. Suppléants : 2 femmes (dont une présidente), 2 hommes

2^{ème} Jury chargé d'évaluer l'épreuve d'admission au stage à la fonction de Délégué au contrat d'objectifs. 6 femmes sur 8 membres : Effectifs : 3 femmes, 1 homme. Suppléants : 3 femmes (dont une présidente), 1 homme

AGCF du 12 juin 2019 relatif à la composition des deux jurys de l'épreuve d'admission au stage aux fonctions de Directeur de zone et Délégué au contrat d'objectifs :

Jury chargé d'évaluer l'épreuve d'admission au stage à la fonction de Directeur de zone. 3 femmes sur 8 membres : Effectifs : 2 femmes, 2 hommes. Suppléants : 1 femme, 3 hommes

Jury chargé d'évaluer l'épreuve d'admission au stage à la fonction de Délégué au contrat d'objectifs. 5 femmes sur 8 membres : Effectifs : 3 femmes, 1 homme. Suppléants : 2 femmes, 2 hommes

AGCF du 19 novembre 2020 relatif à la composition des deux jurys de l'épreuve de certification à l'issue de la formation d'insertion professionnelle dispensée aux Directeurs de zone et aux Délégués au contrat d'objectifs :

Jury chargé d'évaluer l'épreuve de certification à l'issue de la formation d'insertion professionnelle dispensée aux Directeurs de zone.

5 femmes sur 10 membres :

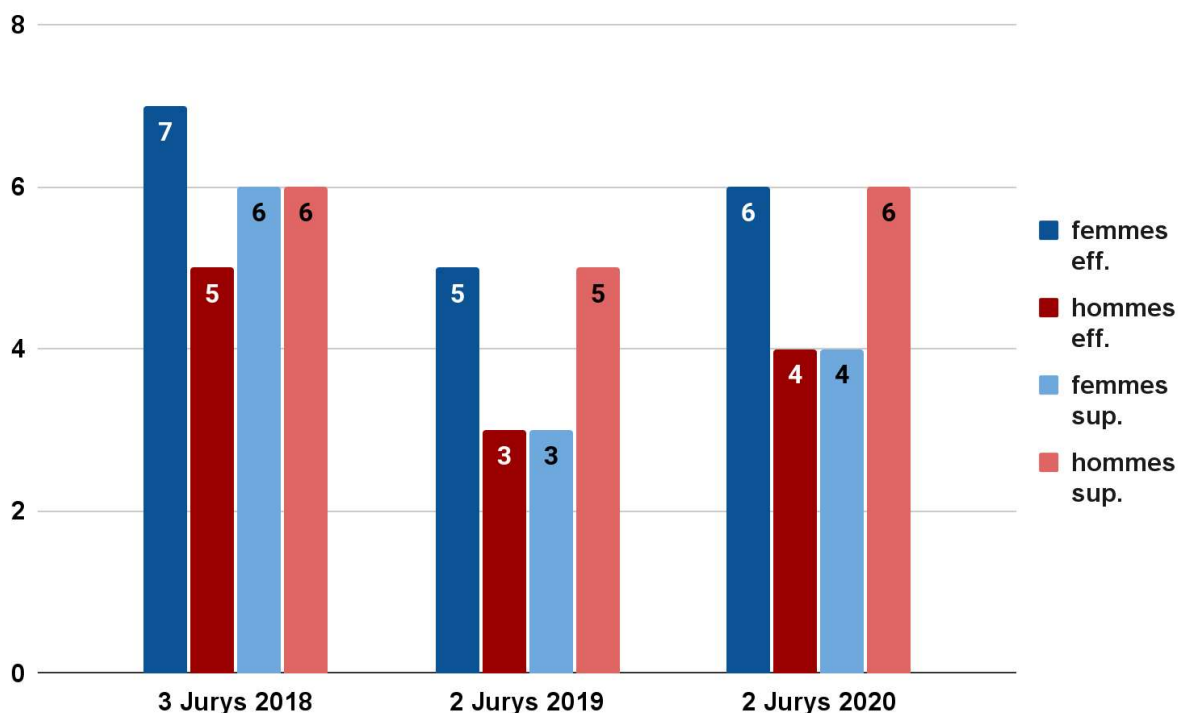
Effectifs : 3 femmes, 2 hommes. Suppléants : 2 femmes (dont une présidente), 3 hommes

Jury chargé d'évaluer l'épreuve de certification à l'issue de la formation d'insertion professionnelle dispensée aux Délégués au contrat d'objectifs.

5 femmes sur 10 membres :

Effectifs : 3 femmes, 2 hommes. Suppléants : 2 femmes (dont une présidente), 3 hommes

Proportion genrée - membres des jurys pour les fonctions DZ / DCO



Comme représenté dans le graphique ci-dessus, les femmes ne sont défavorisées que parmi les membres suppléants des jurys organisés en 2019 et 2020.

Ces données pourraient être analysées de manière plus minutieuse si nous avions pu vérifier, de manière séparée (entre les DZ et les DCO), la corrélation de la proportion hommes-femmes des jurys à la quantité de membres du personnel. Cependant, la donnée matrice de la présente analyse (la proportion hommes-femmes des membres du personnel DCO et DZ) compte leurs agent(e)s de manière conjointe, tel que présenté dans la justification de l'article budgétaire, puisque les salaires de ces personnes sont payés conjointement par ledit article.

Toujours est-il, l'analyse de la proportion sexuée de tous les jurys confondus, séparés par année, ne nous peint pas un tableau particulièrement défavorable aux femmes mais, au contraire, elles sont fréquemment majoritaires parmi les membres effectifs, autant des jurys 2018 que dans ceux de 2020.

Tel que dans l'analyse de l'article budgétaire précédent, la CAG a donc essayé de comprendre toutes les étapes traversées par les membres du personnel de l'enseignement qui souhaitent devenir Délégué(e) aux Contrats d'Objectifs (DCO), Directrice / Directeur de Zone (DZ), résumées ci-dessous telles que décrites par le [décret du 13 septembre 2018](#) portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs :

Épreuves :

1) Suivre une formation initiale DZ (160 heures, 4 volets) / DCO (130 heures, 3 volets). Les trois premiers volets de la formation initiale sont communs aux fonctions de DZ et DCO. « Sauf nécessité, elle est organisée en dehors des périodes normales de fonctionnement des écoles. Les membres du personnel qui suivent une formation sont considérés comme étant en activité de service. » Possibilité de dispense : le membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de DCO qui s'inscrit à la formation initiale de DZ est dispensé des trois premiers volets de la formation initiale. 2) Une épreuve de certification, au plus tard 6 mois après le terme de la formation initiale (production écrite personnelle défendue devant le jury) La défense du dossier devant le

jury consiste en la présentation et la défense orales de l'un des deux composants du dossier écrit. Le jury est chargé d'examiner l'ensemble du dossier professionnel transmis par le candidat, d'auditionner ce dernier et d'évaluer l'ensemble de sa prestation et de sanctionner cette évaluation par une attestation de réussite ou d'échec. Il est également chargé d'établir un classement général, par fonction, des candidats pour lesquels une attestation de réussite a été délivrée. Ce classement général est ensuite décliné en classements par zone en fonction des zones pour lesquelles le membre du personnel se porte candidat.

Conditions d'accès (celles susceptibles de complexifier l'accès aux femmes) : « Article 19. - § 1er 6° être a minima titulaire d'un grade académique de bachelier (...); 7° être nommé ou engagé à titre définitif dans l'enseignement ou dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française pour au moins la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes; 8° compter une ancienneté de service de 10 ans au moins; 11° faire preuve des expériences professionnelles suivantes : a) pour l'accès à la formation initiale de directeur de zone : - une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes; - une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes; b) pour l'accès à la formation initiale de délégué au contrat d'objectifs : - une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de délégué au contrat d'objectifs, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes. »

Comme abordé lors de l'analyse de l'article budgétaire précédent, la nécessité de suivre une formation non-négligeable en termes de temps de travail, et ce en dehors des périodes de fonctionnement des écoles, peut entraîner à une exclusion de plus de femmes, en fonction de la distribution inégale des tâches domestiques endurée par les femmes, ainsi que le fait que plus de 80% des familles monoparentales en Fédération Wallonie-Bruxelles ont une femme comme cheffe de ménage.³⁵

Les conditions 7° (être nommé à titre définitif dans l'enseignement) et 8° (avoir une ancienneté de 10 ans) peuvent également entraîner des inégalités, vu que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel, et ce même si elles sont plus nombreuses en chiffres absolus parmi le personnel de l'enseignement. Néanmoins, à partir de 2019, comme indiqué dans le § 2 du même article ci-dessus, toute personne qui ne répond pas à la condition 7° mais à toutes les autres, ou ne répondant pas à la 7° mais à la 8°, peut également s'inscrire à la formation initiale et à l'épreuve de certification visées donnant accès à la fonction de directeur/directrice de zone ou de délégué(e) au contrat d'objectifs.

Cette mesure semble ainsi avoir un effet positif pour l'accès des femmes, mais également des hommes à ces fonctions. Quand nous observons le graphique à la page 32, au début de la présente analyse : le nombre de femmes parmi le personnel DZ / DCO a presque doublé, comme celui d'hommes.

Enfin, la condition 11°, soit une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes uniquement pour les DZ et une expérience significative en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes, autant pour les DZ que pour les DCO, pourrait également expliquer la disparité entre les femmes et les hommes parmi le personnel DZ et DCO. De fait, l'expérience professionnelle en gestion et coordination d'adultes suppose l'occupation de postes à responsabilité qui, à cause du phénomène du plafond de verre, sont moins occupés par les femmes.

L'AGE nous avertit toutefois que **la procédure décrite par les articles étagés ci-dessus n'a pas été appliquée aux deux premières vagues de recrutement qui ont**

³⁵ Wagener, M., Bonnetier, C. & Janssens, L. (2021). *Analyse des impacts de Miriam 2.0 au regard de son contexte organisationnel et territorial - Retour réflexif et mise en lumière d'indicateurs clés pour améliorer l'implémentation du projet au sein des CPAS*, UCLouvain-CIRTES, SPP Intégration sociale, Vrouwenraad.

composé le service des DCO et DZ, inauguré en 2019. De fait, l'article 144 du décret du 13 septembre 2018 détermine une phase transitoire, qui sera achevée seulement après juin 2022.

Les personnes recrutées jusqu'ici, ayant passé les jurys analysés précédemment, ont pu faire la formation et le stage DCO / DZ pendant leurs heures de travail, contrairement à ce que sera d'application lors d'une troisième vague de recrutement qui sera bientôt mise en œuvre.

L'avertissement de l'AGE est interpellant : malgré la parité des jurys, voire la prédominance de femmes en leur sein, malgré la possibilité donnée aux candidates et candidats des deux premières vagues de recrutement de suivre la formation pendant leurs heures de travail, la proportion de femmes s'élève aux alentours de 40%, alors que les hommes sont à 60%. Il serait intéressant, lors de la conclusion de cette troisième vague de recrutement qui sera régie par la procédure décrite à la page précédente, de vérifier si cet écart entre les femmes et les hommes se creuse encore, confirmant alors que la manière dont les étapes de recrutement ont été réfléchies favorise le phénomène du plafond de verre et rend difficile l'ascension des femmes aux postes DCO / DZ.

Enfin, à côté des possibles mécanismes de procédure freinant l'accessibilité des femmes, il serait également intéressant d'analyser la communication faite autour de ces appels à candidatures et voir son impact sur les femmes et les hommes par le moyen d'enquêtes anonymes.

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

Des mécanismes pourraient être envisagés de sorte à adapter la procédure de recrutement prévue par le décret aux besoins des mères solo ou, simplement, qu'il y ait une révision du décret de sorte à donner la possibilité de prendre des congés éducation pendant la période de formation / stage en vue d'accéder à la fonction DZ ou DCO (au lieu de devoir les suivre en dehors des heures de travail).

L'exigence d'expérience professionnelle en gestion d'équipe d'adultes pourrait également être allégée, devenant un atout, et non pas une condition, ce qui permettrait aux candidates n'ayant pas cette expérience d'accéder à ces fonctions malgré les obstacles qui leur aurait empêchées d'acquérir lesdites expériences.

Des nombreuses études prouvent que la plupart des femmes ont tendance à consulter plus d'offres d'emploi que les hommes mais à moins postuler.³⁶ De la même manière, de par une éducation biaisée à la soumission et par crainte d'être mise en question en tant que femme, elles sont nombreuses à ne pas postuler dès qu'elles ne correspondent pas à un critère parmi une liste exigée par l'offre d'emploi.³⁷ Les hommes, à contrario, osent beaucoup plus souvent remettre leur candidatures à des offres pour lesquelles ils n'ont pas toutes les compétences requises. Cela produit une situation paradoxale où des nombreuses femmes surqualifiées se retrouvent à des postes subalternes, tandis que de nombreux hommes se retrouvent à des postes pour lesquels ils n'avaient, a priori, pas toutes les qualifications nécessaires.

Par conséquent, une communication ciblée aux femmes, ou du moins une réflexion là-dessus dans la communication générale transmise, pourrait donc être envisagée par l'AGE,

³⁶ Gender Insights Report: How Women Find Jobs Differently
<<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>>

³⁷ Tara Sophia Mohr. "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified." Harvard Business Review. August 25, 2014.
< <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified?trk=BU-pros-ebook-2019-genderreport> >

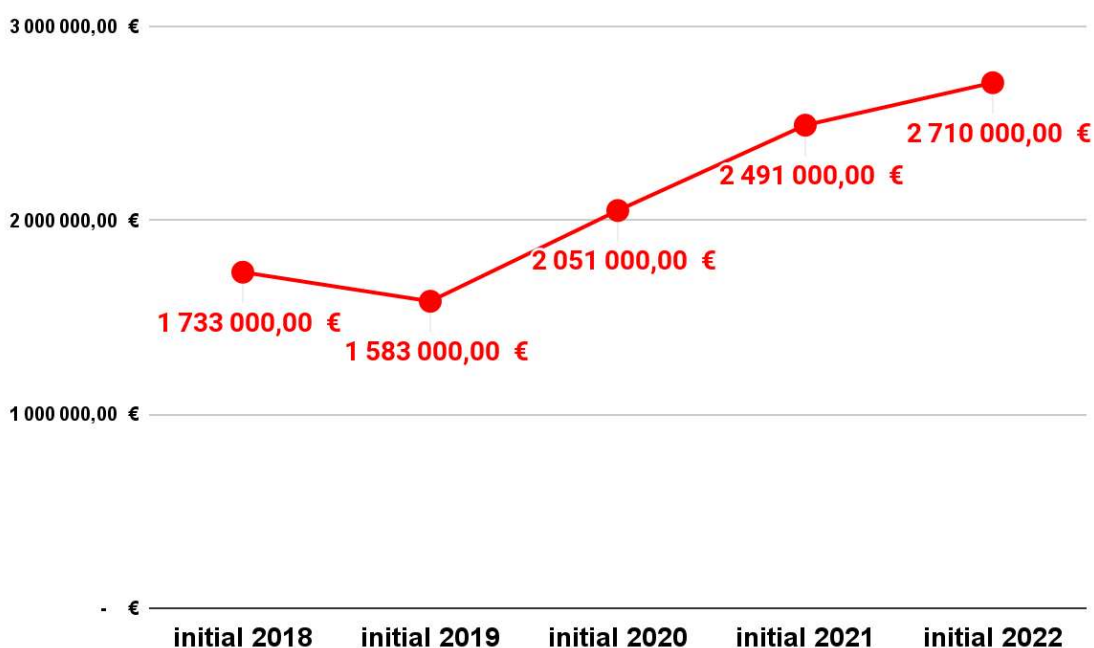
en vue d'inciter davantage l'engagement de Directrices de Zone et des Déléguées aux Contrats d'Objectifs.

6 Conclusions

6.1 L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB

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 est constante, comme le démontre le graphique ci-dessous :

AB code 2 en CE, de l'initial 2018 à l'initial 2022



6.2 Participation de la CAG aux bilatérales budgétaires

Lors de l'actuel exercice budgétaire, La Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF) a invité la Cellule d'Appui en Genre (CAG) à participer des bilatérales budgétaires administratives en juin, en tant qu'observatrice mais également pour lui permettre d'interpeller directement les officiers et officières budgétaires quant à la nécessité de devoir revoir l'encodage d'un article budgétaire donné.

Cette inclusion, d'initiative de la DGBF, s'est avérée fructueuse pour deux raisons :

- 1) Elle optimise le temps de travail de la CAG et du personnel officier budgétaire, réduisant les échanges par courriel et dynamisant davantage les relations entre la première et le second ;
- 2) Elle favorise l'intégration de la dimension de genre dans les esprits, puisque cette réflexion est incluse au même titre que les autres parties composantes du processus budgétaire, contribuant à la normalisation de la perspective genrée dans l'élaboration des dépenses publiques.

A côté de l'augmentation des AB repris en code 2 constatée au début de la présente conclusion, 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 pourrait être considérée et une modification pourrait 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. Ce changement de paradigme nécessiterait toutefois qu'une évaluation technique soit réalisée, ayant pour but de comprendre si un tel travail serait opérationnellement possible ou pas.

Afin d'atteindre cet objectif, la collaboration entre la DGBF et la CAG sera poursuivie, en vue d'évaluer la possibilité d'intégrer la codification et la justification des dépenses dans le processus comptable SAP.

6.3 Une culture d'égalité en construction

Comme nous avons pu constater lors des analyses qualitatives, nous avançons progressivement.

Si certains bilans positifs érigent la Fédération Wallonie-Bruxelles comme une entité fédérée soucieuse d'une société égalitaire, d'autres nous rappellent que la construction d'une culture d'égalité passe par une vigilance politique et par un travail administratif constants.

Quelques points doivent être mis en exergue, autant positifs que négatifs :

1. Globalement, l'intégration de la dimension de genre dans le budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles poursuit sa bonne voie : la méthode est perfectionnée d'année en année, notamment cette année grâce à l'inclusion de la Cellule d'Appui en Genre (CAG) dans les bilatérales budgétaires administratives, par la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF).
2. Les officiers et officières budgétaires améliorent progressivement le travail de codification des articles budgétaires (AB) en termes de genre (codes genre 1-2-3-4). Il reste encore, toutefois, une amélioration à faire dans la justification de la codification des AB, afin que des justifications plus tenues soient réalisées et que la transmission des données entre les administrations et la CAG soit plus fluide.
3. Quelques ajustements techniques devraient être faits dans le Module Genre, la base de données sur laquelle travaille la CAG, de sorte que les informations y affichées soient cohérentes avec l'évolution du budget ajusté et la construction du budget initial.

Enfin, la méthode d'intégration de la dimension de genre dans le budget ou le *gender budgeting* est un processus graduel.

Elle va au-delà des chiffres et des graphiques, et permet une réflexion même sur les politiques en cours ou à venir. Son objectif étant d'aboutir, à terme, à un changement de paradigme et la prise en compte de la dimension du genre dans la conception des politiques.

En attendant l'aboutissement de cet objectif, les chiffres et les analyses du présent rapport permettent de porter une attention particulière sur la distribution générale du budget, sur certains articles budgétaires, certaines mesures ou politiques de la FWB, nous proportionnant un portrait sensible au genre, à la fois macro et micro, de l'état de nos dépenses.

Le présent rapport nous permet donc de comprendre l'évolution de la prise en compte de la dimension de genre, en vue d'atteindre une égalité réelle, tout en nous fournissant des pistes d'améliorations et des progrès à mener dans les prochaines années.

Il est alors essentiel de poursuivre ce type d'analyse et, pour ce faire, la récolte et la mise à disposition des statistiques sexuées doivent devenir une pratique omniprésente dans toutes les compétences de la FWB, à tous les niveaux.

Cette récolte systématique permettra de contribuer aux réflexions des décideurs et décideuses dans leurs futures politiques, construisant progressivement une égalité réelle entre les femmes et les hommes en Fédération Wallonie-Bruxelles.
