

RAPPORT DE LA CELLULE EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE LA COCOF

Concernant la mise en œuvre de l'article 2 du décret du 21 juin 2013 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française.

GENDER BUDGETING BUDGET INITIAL 2022

ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

TABLE DES MATIERES

Gender Budgeting Budget initial 2022	1
Table des Matières	2
NTRODUCTION	4
CONTEXTE GENERAL Evolution 2021 dans le processus de gender budgeting :	
MÉTHODE DE TRAVAIL	5
CONTENU DE CE RAPPORT	7
. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET	8
REPARTITION DES CREDITS D'ENGAGEMENT (CE) ANALYSES, EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DU BUDGET ANALYSE, PAR DIRECTION D'ADMINISTRATION	
Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11)	9
Tableau 3. Crédits d'engagement analysés par Direction d'Administration	10
ANALYSE	
Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux (2020-2022)	
Répartition des articles budgétaires analysés, par code	
Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires	
Tableau 7 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre	
Analyse par domaine de compétences	
Tableaux 8 et 9 – Les cabinets ministériels (missions 1 à 6)	
Tableaux 10 et 11 – La culture (mission 11- programme 001)	
Tableaux 12 et 13 – Sport et jeunesse (Mission 11 programme 2 et Mission 28)	
Tableaux 14 et 15 – Education permanente (Mission 11 - programme 4)	
Tableaux 16 et 17 – Activités Para-scolaires à caractère pédagogique (Mission 11 - programme 6)	
Tableaux 18 et 19 – Les dépenses liées à la fonction publique – administration - dette (missions 10 et 21	•
Tableaux 20 et 21 – La dette (mission 27)	
Tableaux 22 et 23 - L'action sociale (mission 22, programme 1)	
Tableaux 24 et 25 –La cohésion sociale (mission 22, programme 2)	
Tableaux 28 et 29 – La petite enfance (mission 22, programme 6)	
Tableaux 32 et 33 – L'ambulatoire (mission 23, programme 2)	
Tableaux 34 et 35 – La promotion de la sante (mission 23, programme 3)	
Tableaux 36 et 37 – Le tourisme (mission 24)	
Tableaux 38 et 39 – Le transport scolaire (mission 25)	
Tableaux 40 et 41 – La formation professionnelle et les classes moyennes (mission 26):	
Tableaux 42 et 43 – L'enseignement (mission 29)	
Tableaux 44 et 45 – Les relations internationales (matières transférées) (mission 30, programme 0)	
Tableaux 46 et 47 – La politique générale et le secteur non-marchand (mission 30, programme 1)	
Tableaux 48 et 49 – Infrastructures (mission 31)	
Tableaux 50 et 51 – L'aide aux personnes handicapées (service phare -mission 32)	35

Tableau 54 – Récapitulatif des codes par domaines de compétence	36
II. La Note Genre	37
LES ARTICLES BUDGETAIRES SPECIFIQUES GENRE	37
DES ACTIVITES SPECIFIQUES GENRE NOYEES DANS DES CREDITS DE CODE 3 :	40
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIO CULTURELLES, DU SPORT ET DU	TOURISME
SOCIAL	
DIRECTION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE	
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES	
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET D	
L'ENFANCE.	44
III. UNE ANALYSE DE GENRE	45
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIO CULTURELLES, DU SPORT ET DU	
SOCIAL	
Des actions proposées par les agent.e.s	
Des points d'attention proposés par la cellule égalité	
DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE	
Les justifications « à genrer » (code 3) pertinentes	
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES	
Les justifications « à genrer » (code 3) pertinentes	
DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
Des actions proposées par les agent.e.s.	
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET D L'ENFANCE	
Des points d'attention proposés par la cellule égalité	
Les justifications « à genrer » (code 3) pertinentes	
IV. CONSTATS, AVIS ET RECOMMANDATIONS	64
DANS LE PROCESSUS D'ELABORATION DU RAPPORT :	64
DANS L'OPPORTUNITE DE RENDRE CE RAPPORT PLUS EGALITAIRE ET PLUS INCLUSIF :	64
ET L'EVALUATION DES DEPENSES SPECIFIQUES GENRE ?	65
LA NECESSITE D'APPROFONDIR CERTAINS SECTEURS	66
LEG LIANTEG DALIN TEL EVED GIGE	6-

INTRODUCTION

CONTEXTE GENERAL

Le décret du 21 juin 2013 intégrant la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française prévoit entre autres une obligation pour l'administration de la Cocof d'appliquer chaque année le gender budgeting à l'exercice budgétaire de l'année suivante.

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

L'article 2 du décret du 21 juin 2013 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la Commission Communautaire Française, stipule :

Art. 2. Le Collège de la Commission communautaire française veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. A cette fin, il présente en début de législature les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser.

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

Le Collège de la Commission communautaire française développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

Pour préparer la mise en œuvre de ce décret en matière de gender budgeting, le Ministre-Président du Gouvernement francophone bruxellois en charge du budget, a initié une méthode en 2014, de concert avec l'administration de la Cocof et avec l'accompagnement de Gender at Work. Depuis lors, chaque année, la Cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations a rédigé un rapport gender budgeting qui est annexé à l'exposé général du budget initial de l'année concernée.

Chaque exercice gender budgeting a été fait malgré qu'aucun arrêté n'ait encore été pris en exécution de ce décret du 21 juin 2013. Cependant, la cellule Egalité des chances et Lutte contre les Discriminations travaille actuellement à sa rédaction.

Evolution 2021 dans le processus de gender budgeting :

Cette année 2021, la cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations a initié, avec l'appui de la Direction d'administration des Affaires budgétaires et du Cabinet de la Ministre-Présidente, de nouvelles démarches dans la méthode d'intégration du genre dans le budget et dans le processus de rédaction du

rapport gender budgeting 2022, dont plusieurs sont issues des recommandations du précédent rapport gender budgeting.

- Depuis 2020, la cellule égalité a souhaité rencontrer chaque service de la Cocof afin d'aborder avec eux la notion de genre, les objectifs d'un budget genré, les attentes que la cellule exprime vis-à-vis des agent.e.s, etc.. Les services de la DA santé et de la DA Patrimoine et affaires budgétaires patrimoine ont été rencontrés, avec succès, mais les rencontres prévues avec les autres services ont dû être interrompues en raison notamment de la crise Covid.
- Le cellule égalité a à nouveau participé à toutes les bilatérales budgétaires (qui ont eu lieu en visioconférences étalées sur plus d'une semaine) pour pouvoir intervenir et poser directement les questions aux gestionnaires des dossiers, et demander les compléments d'information nécessaires.
- Elle a analysé plusieurs fois, une à une, chacune des 327 fiches budgétaires, et a contacté chaque service pour obtenir plus d'informations : des détails relatifs à tous les crédits pour lesquels le code ne semblait pas correct, pour lesquels il manquait une motivation, pour lesquels des statistiques sexuées ainsi que des détails sur les dépenses et les proportions de dépenses étaient nécessaires. Les différents cabinets ont également été invités à remplir un formulaire de statistiques sexuées relatives aux rémunérations des employés dont le coût est affecté sur les dépenses du budget Cocof.

MÉTHODE DE TRAVAIL

La méthode permettant l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire prévoit deux éléments à introduire dans le budget et dès lors dans les fiches budgétaires :

- o La catégorisation du type de crédit en fonction de sa dimension de genre
- La rédaction d'un commentaire obligatoire justifiant le choix de toutes les catégorisations.
 Pour les catégories 2 et 3, des questions sont proposées pour aider à la rédaction de cette justification.

La catégorisation (de 1 à 4) se fait en attribuant un des 4 types de crédit à chaque fiche budgétaire :

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

Le but d'un exercice gender budgeting est de non seulement catégoriser les dépenses mais aussi d'identifier d'éventuelles pistes d'actions pour travailler l'égalité des genres pour l'exercice suivant. Dans ce sens, le gender budgeting est toujours plus qu'une simple technique et mène inévitablement à des questions de contenu.

Etant donné l'information parfois trop restreinte donnée par les services, il est parfois difficile de juger si un code genre est oui ou non correct, tout comme il est difficile de donner des avis et recommandations.

C'est pourquoi, cette année, les agent.e.s de la COCOF ont été invité.e.s, via la circulaire budgétaire, à indiquer dans chaque fiche un commentaire explicite et détaillé sur la destination de la subvention, de la dotation ou de l'investissement et de donner une justification au choix de la catégorisation. Cela permet d'éviter une catégorisation trop aléatoire et le réflexe souvent constaté de refouler le plus possible de crédits dans la catégorie neutre. Grâce à ce commentaire justifié, il est possible d'évaluer – avec les autres commentaires présents sur la fiche – la qualité de la catégorisation effectuée.

La catégorisation se fait sur la globalité du montant de chaque fiche. Il est possible qu'un crédit soit composé de plusieurs types de dépenses en termes de gender budgeting; dans ce cas, il est recommandé d'indiquer dans la case prévue pour l'exercice gender budgeting le code qui représente la plus grande partie du crédit alloué, mais de noter dans la justification les autres codes et les types de dépenses avec lesquels ils correspondent.

Si des dépenses spécifiques genre (code 2) représentent une petite partie des dépenses du crédit budgétaire, un commentaire développé est requis : En quoi une action spécifique genre est-elle nécessaire ?

Pour les postes repris dans la catégorie de crédits à genrer (ou postes non-spécifiques genre), chaque agent.e est invité.e à faire une <u>analyse en genre du contenu</u>. Ce sont ces crédits qui requièrent une attention toute particulière dans une stratégie de gendermainstreaming.

La première question qu'il faut se poser, c'est si une telle analyse est déjà possible.

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

Ensuite, un rapport quantitatif et qualitatif est rédigé en compilant toutes les informations sur le genre collectées dans le budget. Ce rapport constitue donc une photographie du budget, un aperçu des mesures et actions financées par le Collège de la Cocof à un moment déterminé, et de la sensibilité des politiques, mesures et actions financées, au genre.

Cette méthode de travail a pour objectif de faire prendre conscience aux personnes concernées au sein de l'administration mais aussi aux conseillers des cabinets ministériels des éventuelles pistes de travail et actions identifiables pour promouvoir l'égalité de genre dans leurs matières.

Ces pistes de travail peuvent également figurer dans le commentaire des fiches, faisant de celles-ci un instrument concret pour la stratégie globale de gendermainstreaming. Le gender budgeting devient dès lors un excellent complément dans une stratégie générale de gendermainstreaming, qui souvent formule des objectifs globaux – et donc moins concrets – au niveau des lignes générales de la politique.

CONTENU DE CE RAPPORT

La première partie présente **une analyse globale du budget initial 2022** de la Cocof, c'est-à-dire une analyse quantitative de la répartition du budget en fonction des codes genres attribués par compétence. Celle-ci sera comparée au test gender budgeting effectué sur les budgets initiaux précédents.

La deuxième partie présente la note genre, à savoir une mise en évidence des codes 2 portant sur les dépenses spécifiques attribuées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes. Cette année seront mises également en évidence toutes les dépenses spécifiques genre (code 2) qui ne représentent qu'une petite partie des dépenses de crédits budgétaires catégorisés en code 3.

La troisième partie présente **une analyse de genre** pour valoriser les bonnes pratiques et pointer vers d'éventuelles pistes de travail.

Enfin, la conclusion portera sur **les constats, avis et recommandations** de la cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations de la Commission communautaire française.

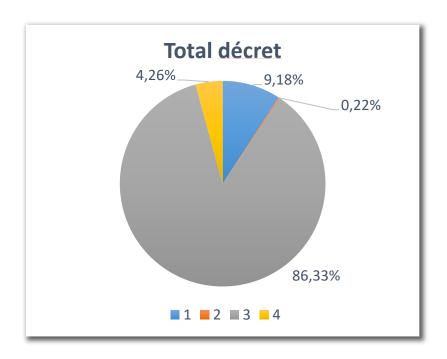
I. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET.

Pour l'exercice sur le budget initial 2022, nous avons reçu 327 fiches budgétaires.

REPARTITION DES CREDITS D'ENGAGEMENT (CE) ANALYSES, EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DU BUDGET ANALYSE, PAR DIRECTION D'ADMINISTRATION

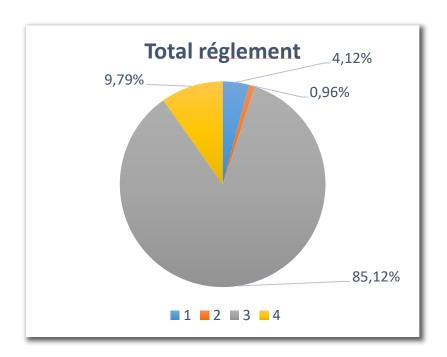
Le budget global des Directions d'Administrations s'élève à 550.221.000,00 euros de crédits d'engagement analysés, répartis de la manière suivante :

Tableau 1. Total décret (missions 1 à 6 et missions 21 à 32)



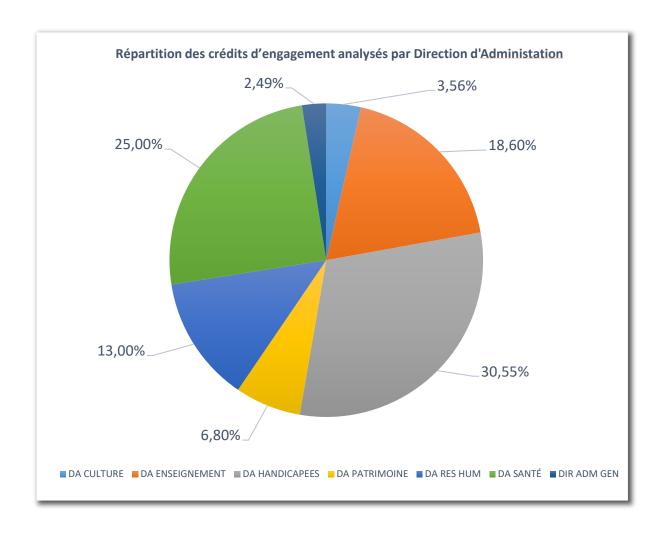
Catégorie genre	Décret Total	Pourcentage
1	48.602.000,00€	9,18%
2	1.188.000,00 €	0,22%
3	457.048.000,00€	86,33%
4	22.572.000,00€	4,26%
Total général	529.410.000,00€	

Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11)



Catégorie genre	Règlement Total	Pourcentage
1	858.000,00€	4,12%
2	200.000,00€	0,96%
3	17.715.000,00€	85,12%
4	2.038.000,00 €	9,79%
Total général	20.811.000,00 €	

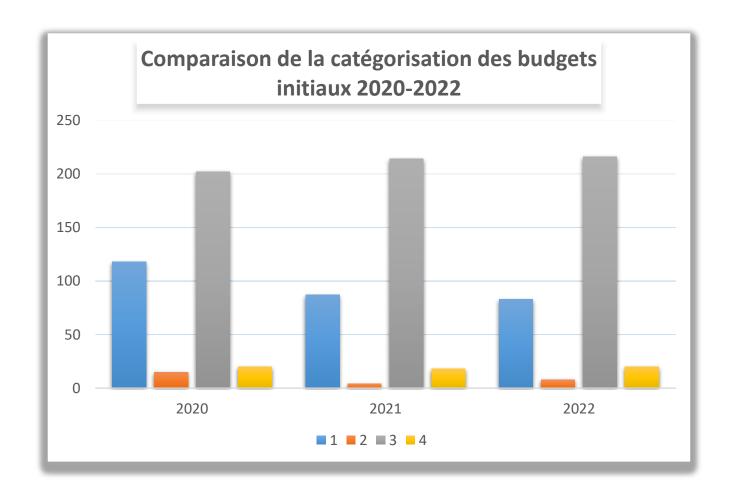
Tableau 3. Crédits d'engagement analysés par Direction d'Administration



DA	Engagement 2022	Pourcentage
DA CULTURE	19.583.000,00€	3,56%
DA ENSEIGNEMENT	102.361.000,00€	18,60%
DA HANDICAPEES	168.114.000,00€	30,55%
DA PATRIMOINE	37.388.000,00€	6,80%
DA RES HUM	71.512.000,00 €	13,00%
DA SANTÉ	137.560.000,00€	25,00%
DIR ADM GEN	13.703.000,00€	2,49%
Total général	550.221.000,00€	

Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux (2020-2022)

Tableaux 4 et 5.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	161	84	106	113	100	125	118	87	83
2	2	3	2	3	6	28	15	4	8
3	150	169	209	205	222	197	202	214	216
4	19	22	30	20	22	20	20	18	20
Pas de code	26	4	12	0	0	0	1	0	0
TOTAL	358	282	359	341	350	370	356	323	327

Tableau 6.

Division	1	2	3	4	TOTAL
01	2		1		3
02	2		1		3
03	2		1		3
04	2		1		3
05	2		1		3
06				1	1
10	2			2	4
11	11	1	67		79
21	14	1	14	5	34
22	4	4	33		41
23	1		19	2	22
24	3		1		4
25	4		3		7
26	4		20	8	32
27	4				4
28	1				1
29	8		16		24
30	3	2	19	1	25
31	10		3		13
32	4		16	1	21
Total général	83	8	216	20	327

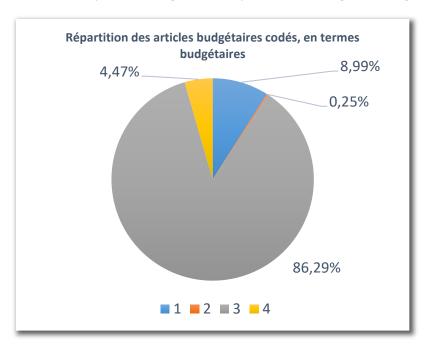
Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires

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

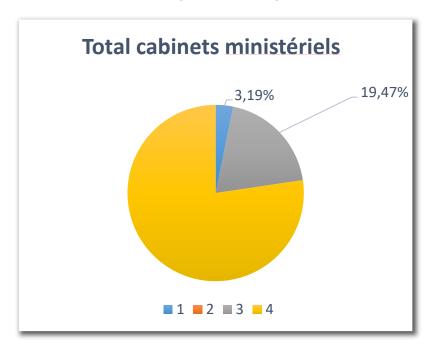
- 49.460.000,00 € euros, soit 8,99 % des crédits analysés, classifiés en code 1 Les crédits neutres qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 1.388.000,00 € euros, soit 0,25 % des crédits analysés, classifiés en code 2 Crédits spécifiques genre, qui sont attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes.
- 474.763.000,00 € euros, soit 86,29 % des crédits analysés, classifiés en code 3 Crédits à genrer, ou crédits non-spécifiques genre, qui sont susceptibles d'avoir un éventuel impact différent (direct ou indirect) pour les hommes et les femmes.

o 24.610.000,00 € euros, soit **4,47%** des crédits analysés, classifiés en **code 4** – Crédits qui sont hors compétence de la Commission communautaire française.

Tableau 7 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre



Catégorie genre	Montants	Pourcentage
1	49.460.000,00€	8,99%
2	1.388.000,00€	0,25%
3	474.763.000,00€	86,29%
4	24.610.000,00€	4,47%
Total général	550.221.000,00€	



Tableaux 8 et 9 – Les cabinets ministériels (missions 1 à 6)

Catégorie genre	Montants	Pourcentage
1	190.000,00€	3,19%
2	0,00€	0,00%
3	1.158.000,00 €	19,47%
4	4.600.000,00€	77,34%
Total général	5.948.000,00 €	

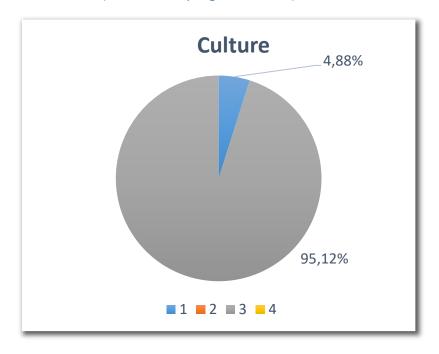
Les missions 1 à 5 correspondent aux traitements et indemnités du personnel de Cabinet. Le montant en code 1 est équivalent à celui des deux dernières années. Il correspond à des dépenses de type neutre (charges, frais de gsm, catering et mobilier, etc..). Les dépenses de type 3 correspondent à la répartition du budget payroll par genre : Pour l'ensemble des Cabinets, il y a 12 hommes pour 11 femmes. Attention il s'agit bien ici du coût budgétaire affecté au cabinet. Ceci n'est donc pas une indication quant au niveau de salaire réel perçu par genre (le salaire à charge du cabinet varie selon qu'une partie du salaire reste ou non à charge de l'institution dont est détaché.e l'agent.e).

Les dépenses en code 4 correspondant à la mission 6 – la dotation au parlement francophone bruxellois. Nous inviterons le Parlement à nous communiquer les informations pour l'exercice suivant.

Cette année, nous avons reçu quelques chiffres genrés (composition du personnel des cabinets) mais ceuxci n'étaient pas facilement comparable (données chiffrées pour l'un, données en pourcentage pour l'autre, etc..).

Nous n'avons également reçu aucune information concernant la dotation au parlement francophone bruxellois d'un montant de 4 millions d'euros. Nous inviterons le Parlement à nous communiquer les informations pour l'exercice suivant.

Tableaux 10 et 11 – La culture (mission 11- programme 001)

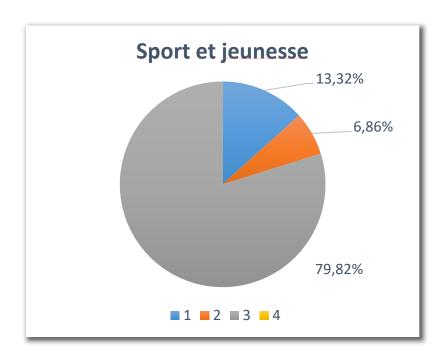


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	723.000,00€	4,88%
2	0,00€	0,00%
3	14.094.000,00€	95,12%
4	0,00 €	0,00%
Total	14.817.000,00€	

En matière de culture, cette année 95% des articles budgétaires ont été catégorisés en code 3, alors que l'année dernière, c'était presque 98%. Par contre, on remarque une augmentation des codes 1 (en 2021, 2,25%).

Une analyse plus approfondie de notre part a permis de constater que plusieurs AB catégorisées en 3 contiennent plusieurs dépenses en catégorie 2 qui sont « noyées » dans le total. Nous analyserons celles-ci plus loin.

Tableaux 12 et 13 – Sport et jeunesse (Mission 11 programme 2 et Mission 28)



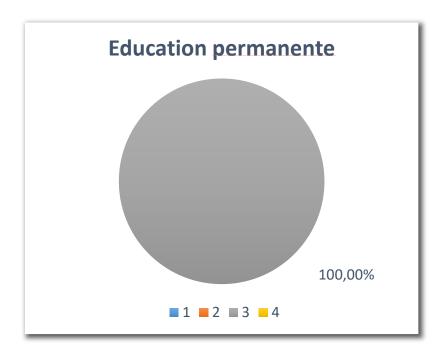
Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	388.000,00€	13,32%
2	200.000,00€	6,86%
3	2.326.000,00€	79,82%
4	0,00€	0,00%
Total	2.914.000,00 €	

Les investissements en matière d'infrastructures sportives privées du budget décrétal (mission 28), catégorisés en code neutre, sont repris dans ce graphique pour un total de 268.000,00€ tout comme l'année dernière.

20.000,00 euros de plus que l'année dernière ont été catégorisés en code 2 « spécifiquement genré » et concernent les subventions pour les associations actives dans le domaine du sport au féminin, c'est-à-dire la promotion de l'activité physique auprès des femmes adultes.

De manière générale, les montants alloués aux différentes associations sont plus ou moins les mêmes que l'an dernier, et codés de la même manière.

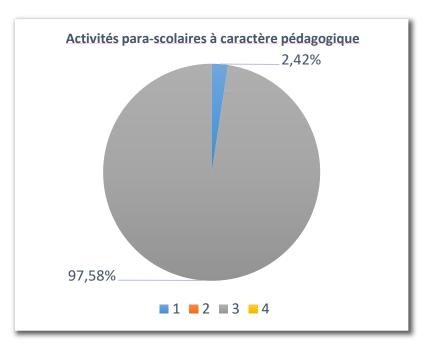
Tableaux 14 et 15 – Education permanente (Mission 11 - programme 4)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00 €	0,00%
2	0,00 €	0,00%
3	891.000,00€	100,00%
4	0,00 €	0,00%
Total	891.000,00€	

Ce programme ne compte que 4 AB au total et est entièrement catégorisé en code 3, pour des montants presque similaires (indexation) à l'année précédente.

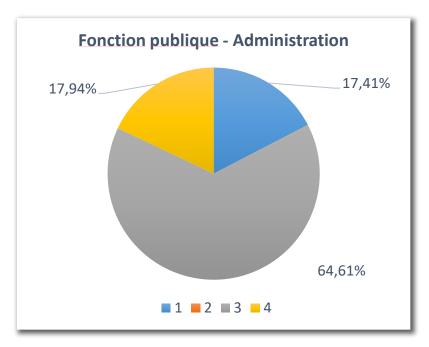
Tableaux 16 et 17 – Activités Para-scolaires à caractère pédagogique (Mission 11 - programme 6)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	10.000,00€	2,42%
2	0,00€	0,00%
3	404.000,00 €	97,58%
4	0,00€	0,00%
Total	414.000,00€	

Ce programme ne compte que 3 AB au total. Le Code 1 est consacré à des dépenses de fonctionnement pour le Centre bruxellois de documentation pédagogique. Les montants sont identiques à l'année précédente.

Tableaux 18 et 19 – Les dépenses liées à la fonction publique – administration - dette (missions 10 et 21)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	9.121.000,00 €	17,41%
2	22.000,00€	0,04%
3	33.853.000,00€	64,61%
4	9.401.000,00€	17,94%
Total	52.397.000,00€	

Les frais liés à la fonction publique sont relativement fixes. Il s'agit de dépenses liées au personnel de la Commission communautaire française (systématiquement catégorisés en code 3 « à genrer), Décret et Règlement, tant en rémunérations qu'en frais de fonctionnement, informatique, formation, etc..

Néanmoins, cette année, 22.000,00€ ont été classés en code genre 2 – Spécifique genre. Il s'agit de l'AB 21.000.00.27 - Politique d'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique. Cette allocation a été créée afin de payer les factures de l'ONE pour la réserve de places en crèches pour les enfants du personnel.

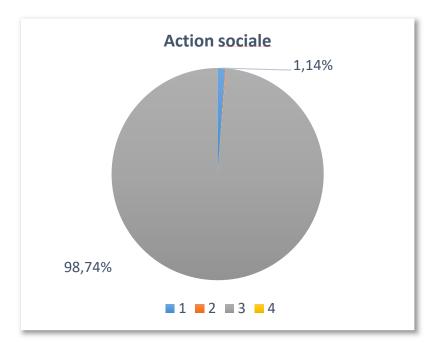
Tableaux 20 et 21 – La dette (mission 27)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	1.848.000,00€	100,00%
2	0,00€	0,00%
3	0,00€	0,00%
4	0,00€	0,00%
Total	1.848.000,00 €	

Comme l'an dernier, nous reprenons ce montant dans ce rapport dans un but purement informatif afin de reprendre la totalité des montants repris dans le budget. Ces AB sont classées en code 1 car elles n'ont aucun impact différent sur les hommes ou les femmes.

Tableaux 22 et 23 - L'action sociale (mission 22, programme 1)

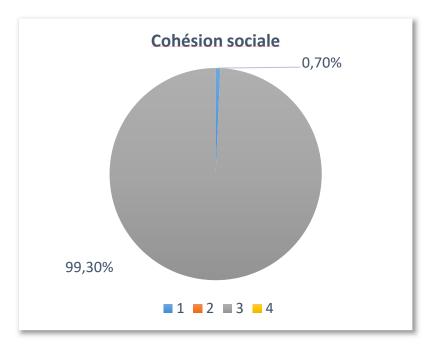


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	227.000,00€	1,14%
2	25.000,00€	0,13%
3	19.677.000,00€	98,74%
4	0,00€	0,00%
Total	19.929.000,00€	

En matière d'action sociale, la plupart des crédits sont consacrés à des actions qui s'adressent de manière non-discriminée aux femmes et aux hommes.

On constate une légère diminution des codes 1 et une légère augmentation des codes 3 par rapport au budget initial 2021. Cette année néanmoins, 25.000,00 € ont été catégorisés en code 2 – spécifique genre. Il s'agit de l'AB 22.001.00.01 consacrée à la Promotion, publication, diffusion.

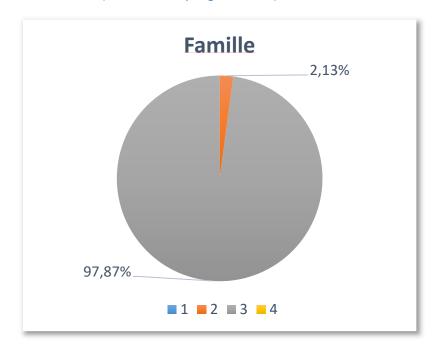
Tableaux 24 et 25 –La cohésion sociale (mission 22, programme 2)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	166.000,00€	0,70%
2	0,00€	0,00%
3	23.424.000,00€	99,30%
4	0,00€	0,00%
Total	23.590.000,00€	

En matière de cohésion sociale, la plupart des crédits sont consacrés à des actions qui s'adressent de manière non-discriminée aux femmes et aux hommes. Ces crédits sont similaires à ceux de 2021.

Tableaux 26 et 27 – La famille (mission 22, programme 4)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00€	0,00%
2	931.000,00€	2,13%
3	42.678.000,00€	97,87%
4	0,00 €	0,00%
Total	43.609.000,00€	

Trois AB sont catégorisées en code 2 – spécifique genre.

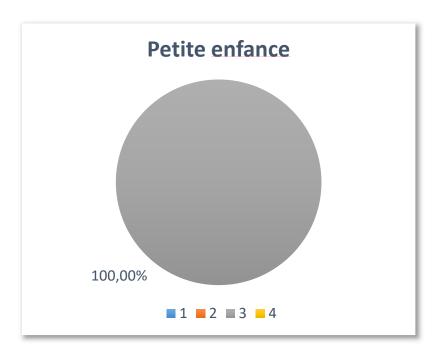
L'AB 22.004.00.07 concerne les subventions pour la mise en œuvre de l'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVRAS)

L'AB 22.004.00.07 concerne les subventions à la ligne d'écoute violences conjugales

Et l'AB 22.004.00.08 concerne les subventions aux organismes actifs en matière de lutte contre les violences faites aux femmes

Outre ces subsides, la totalité des subsides octroyés au programme « Famille » sont catégorisés en code 3.

Tableaux 28 et 29 – La petite enfance (mission 22, programme 6)

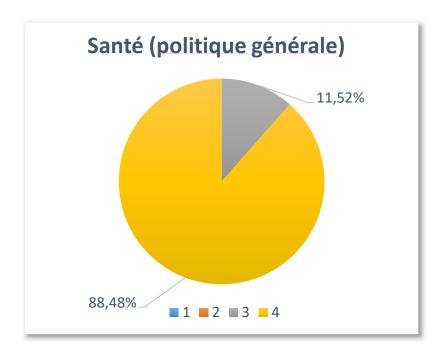


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00€	0,00%
2	0,00€	0,00%
3	481.000,00€	100,00%
4	0,00€	0,00%
Total	481.000,00€	

Ce programme compte 4 AB. Il n'y a aucune modification par rapport à l'an dernier.

Faisant suite à notre analyse de l'année dernière, toutes les AB ont été catégorisées en code 3 « à genrer ».

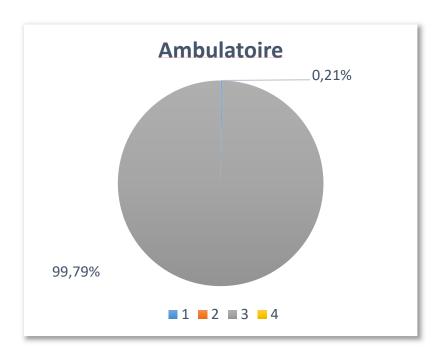
Tableaux 30 et 31 – La santé – politique générale (mission 23, programme 1)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00€	0,00%
2	0,00 €	0,00%
3	1.009.000,00€	11,52%
4	7.752.000,00 €	88,48%
Total	8.761.000,00 €	

Il n'y a que très peu de changement par rapport à l'année dernière. Le code 4 correspond à des AB de la mission 23, programme 1 relatives aux accords de coopération et aux subventions à des structures subventionnées auparavant par l'INAMI (6è réforme).

Tableaux 32 et 33 – L'ambulatoire (mission 23, programme 2)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	75.000,00€	0,21%
2	0,00 €	0,00%
3	35.163.000,00€	99,79%
4	0,00 €	0,00%
Total	35.238.000,00 €	

Comme l'an dernier, la totalité des subsides en matière d'ambulatoire est catégorisée « à genrer », excepté une AB (sur 9) qui est catégorisée en « neutre » : Subventions pour l'informatisation en matière de santé.

La majeure partie des dépenses concerne essentiellement des salaires du personnel agréé. Les travailleurs dans ces secteurs sont essentiellement des femmes (80 à 90%). Les frais de fonctionnement sont une partie mineure de ces subventions. Seul le personnel agréé est subventionné. Depuis « les accords du non marchand » de 2018, la Cocof intervient aussi pour des frais (rémunérations, déplacements, primes etc ...) pour du personnel hors cadres agréés.

Tableaux 34 et 35 – La promotion de la sante (mission 23, programme 3)

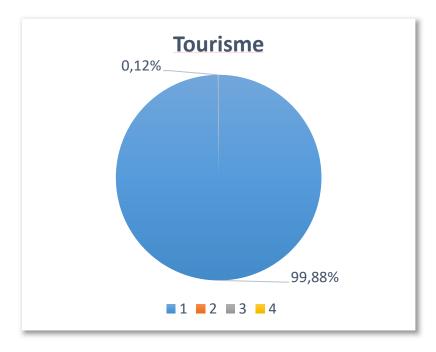


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00€	0,00%
2	0,00 €	0,00%
3	5.952.000,00 €	100,00%
4	0,00€	0,00%
Total	5.952.000,00€	

Tout comme les deux années précédentes, 100% des subsides en promotion de la santé, sont classés en code 3 « à genrer ». Même commentaire que les années précédentes : les femmes constituent aujourd'hui la majorité des personnes en situation de précarité si l'on retient les critères de revenus, de conditions de travail et du type d'emploi et de la situation familiale, on peut se demander pourquoi aucun article budgétaire n'est catégorisé en code 2. Des détails et des statistiques sexuées sur les bénéficiaires ou le public visé par ces activités seraient souhaités.

Notons que, en promotion de la santé, nous subventionnons des projets et non des services. Des promoteurs sont désignés en fonction d'un Plan de promotion de la santé. Il n'y a aucune obligation de prise en charge de personnel. On pourrait n'avoir que des frais de fonctionnement. Tout dépend du projet et des promoteurs.

Tableaux 36 et 37 – Le tourisme (mission 24)



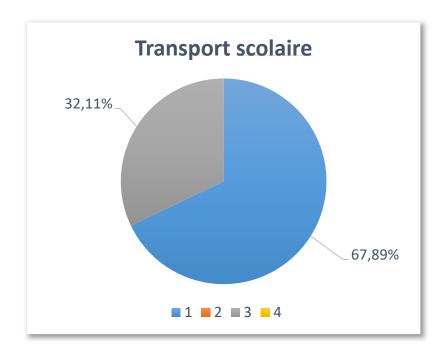
Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	818.000,00€	99,88%
2	0,00€	0,00%
3	1.000,00€	0,12%
4	0,00€	0,00%
Total	819.000,00€	

L'année précédente, nous avions demandé une révision des codes genre, à la suite de quoi 6,23% avaient été mis en code 3 « à genrer ».

Cette année, nous sommes de retour à seulement 0,12% des dépenses en code 3 et la quasi-totalité en code 1 « Neutre ».

La plupart des AB concernent des subventions d'investissement (tourisme social), frais de fonctionnement des auberges de jeunesse, etc.

Tableaux 38 et 39 – Le transport scolaire (mission 25)

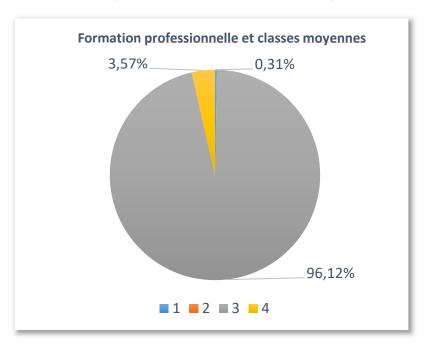


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	9.402.000,00 €	67,89%
2	0,00 €	0,00%
3	4.447.000,00 €	32,11%
4	0,00 €	0,00%
Total	13.849.000,00€	

La répartition des crédits pour cette mission est pratiquement identique à l'année précédente. 67,89% (contre 69,22% l'année précédente) des crédits a été catégorisé en code 1 « neutre » (frais de transport et dépenses de toute nature, frais de location de bus) et 32,11 % en code 3 (rémunération du personnel d'accompagnement et des superviseurs) contre 30,78% en 2021.

Les données genrées des accompagnateurs scolaires sont à peu près similaires à 2019 et 2020, avec une proportion plus importante de femmes que d'hommes, qui se traduit dans les candidatures. Ces chiffres ne sont pas encore définitifs, mais la tendance reste la même.

Tableaux 40 et 41 – La formation professionnelle et les classes moyennes (mission 26) :

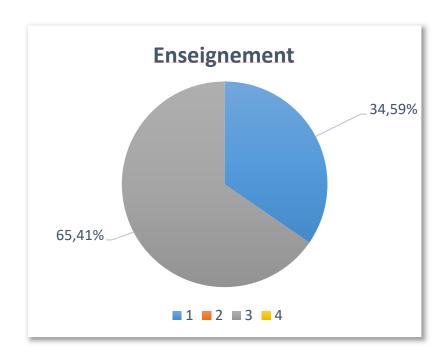


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	226.000,00€	0,31%
2	0,00 €	0,00%
3	69.190.000,00€	96,12%
4	2.567.000,00 €	3,57%
Total	71.983.000,00 €	

Les montants et pourcentages sont quasiment identiques à l'année précédente.

L'an dernier, le montant total des subsides avait été multiplié par trois suite à l'ajout de trois AB (pour un total de près de 48 millions d'euros) non reprises dans le budget initial de 2020 (dont des subventions à destination de l'Institut - Bruxelles Formation - pour son fonctionnement et ses actions de formations organisées dans le cadre de la gestion paritaire, y compris la sous-traitance avec des tiers et la collaboration avec les secteurs professionnels.) Ces trois AB ont été catégorisées en code 3 « à genre ».

Tableaux 42 et 43 – L'enseignement (mission 29)

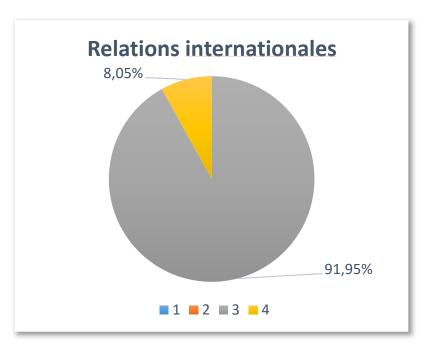


Catégorie genre	Montants	Pourcentages	
1	14.104.000,00€	34,59%	
2	0,00€	0,00%	
3	26.668.000,00€	65,41%	
4	0,00€	0,00%	
Total	40.772.000,00€		

Mis à part une indexation, le montant total des crédits accordés à l'enseignement est similaire à celui de l'année dernière, et sa répartition en termes de genre également.

L'an dernier, un changement de catégorisation d'une seule AB consacrée aux dépenses de fonctionnement des écoles de la Commission communautaire française, hors Haute-Ecole a été effectuée. Cette AB était catégorisée il y a deux ans en code 3, mais se retrouve maintenant en code 1. En effet, une grosse partie des crédits disponibles est versée sous forme d'avances de fonds aux écoles et autres services d'enseignement pour leur permettre de payer leur dépenses en dessous de 8.500€ HTVA (petit matériel, matière première, factures d'énergie, ...), qui sont des dépenses neutres en termes de genre.

Tableaux 44 et 45 – Les relations internationales (matières transférées) (mission 30, programme 0)



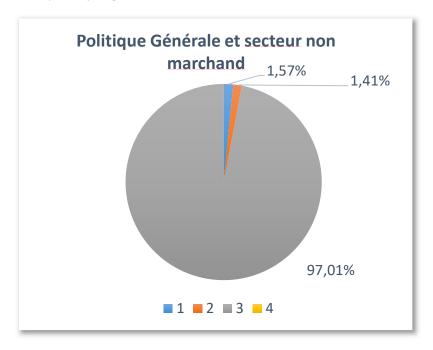
Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	0,00€	0,00%
2	0,00 €	0,00%
3	457.000,00€	91,95%
4	40.000,00€	8,05%
Total	497.000,00€	

De nouveau, les chiffres liés à la catégorisation 3 pour cette mission sont relativement identiques à l'année précédente. Cependant, nous le verrons dans l'analyse qualitative, ces chiffres doivent être relativisés. En effet, les subsides octroyés dans le cadre de projets réalisés en Afrique sont parfois consacrés à des actions spécifiques genres. Il est impossible d'évaluer a priori la proportion de ces dépenses. Par exemple, dans le cadre d'une AB (Subventions aux associations), pour le budget initial 2019, plus de 60% des subsides auraient dû être catégorisés en code 2. Cependant, en 2021, aucun subside n'a été octroyé à cause de la crise Covid.

En ce qui concerne les crédits relatifs au transfert à WBI (30.000.00.06), depuis deux ans, ceux-ci sont catégorisés en code 3. Même s'il s'agit d'un accord de coopération avec la Communauté française et la Région wallonne visant à créer une entité commune pour les Relations internationales, la Cocof a tout de même une marge de manœuvre dans ses matières dont elle a l'exercice.

Cette AB est catégorisée en code 3.

Tableaux 46 et 47 – La politique générale et le secteur non-marchand (mission 30, programme 1)

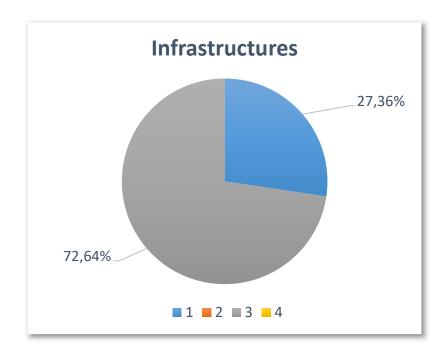


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	234.000,00 €	1,57%
2	210.000,00€	1,41%
3	14.422.000,00€	97,01%
4	0,00€	0,00%
Total	14.866.000,00€	

Pour le budget initial 2022, une nouvelle AB 3 0. 0 0 1. 0 0. 039 a été créée pour les dépenses destinées à soutenir les projets handistreaming. Cette allocation de base sert à soutenir les actions et activités du projet de Plan d'action annuel 2022 du Collège, défini en pleine autonomie afin d'être mis en œuvre par le groupe de coordination handistreaming de la Cocof visant à garantir une approche intégrée et transversale du handicap dans toutes les politiques. Ces actions sont destinées à l'accomplissement des objectifs stratégiques handistreaming, incluant les moyens pour l'ensemble de domaines de l'Administration. Cela concerne : les procédures de passation des marchés publics et l'octroi de subsides, l'élaboration et suivi des plan d'action, contrats de gestion et autres outils des services publiques accordant les priorités suivantes : la formation et sensibilisation au handicap; les besoins d'organisation et coordination en vue du rapportage et du travail avec les cabinets; les associations et les professionnels du secteur; augmenter l'entrée en formation et l'obtention d'emploi de Personnes en situation de handicap en secteur ordinaire et l'organisation d'activités autour de la Journée internationale des Personnes handicapées.

Cette AB est catégorisée en code 3.

Tableaux 48 et 49 – Infrastructures (mission 31)

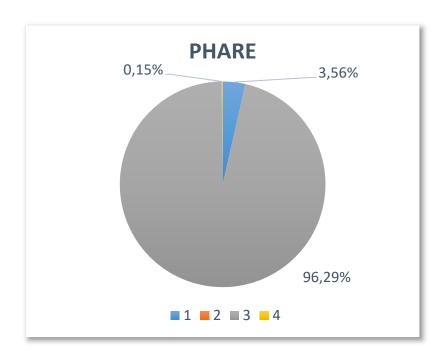


Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	5.914.000,00€	27,36%
2	0,00€	0,00%
3	15.700.000,00€	72,64%
4	0,00€	0,00%
Total	21.614.000,00€	

La catégorisation pour les infrastructures est identique à celle du budget initial 2021 mais différente par rapport aux années précédentes. En effet, trois AB précédemment notées en code 1 « neutre » ont été corrigées en code 3 « à genrer ». Ces trois AB sont consacrées à des dépenses pour des crèches-Subventions nouvelles places (secteurs public et privé).

Lorsque la destination d'une infrastructure et sa manière d'être exploitée peut avoir un impact différencié, le budget d'investissement est catégorisé en code 3. C'est le cas pour les infrastructures qui favorisent l'emploi des femmes, et comportent donc un impact genré (création de nouvelles places en crèches).

Tableaux 50 et 51 – L'aide aux personnes handicapées (service phare -mission 32)



Catégorie genre	Montants	Pourcentages
1	6.014.000,00 €	3,56%
2	0,00 €	0,00%
3	162.768.000,00€	96,29%
4	250.000,00€	0,15%
Total	169.032.000,00€	

Les chiffres de cette année sont pratiquement identiques à ceux de l'année dernière en termes de répartition.

Même commentaire que l'année précédente : la majorité des dépenses des articles budgétaires de la mission 32 sont catégorisés à genrer (code 3). Les statistiques sexuées disponibles dans les fiches sont en faveur des hommes dans le cas des aides à l'emploi, des conventions prioritaires, et en faveur des femmes pour les aides individuelles. Le code 4 vise la dotation pour l'intervention pour la prise en charge des jeunes adultes dans les structures de l'enseignement spécialisé.

Tableau 54 – Récapitulatif des codes par domaines de compétence

	Code 1	Code 2	Code 3	Code 4	Total
Cabinets ministériels	190.000,00 €	0,00 €	1.158.000,00	4.600.000,00 €	5.948.000,00 €
Culture	723.000,00 €	0,00€	14.094.000,00 €	0,00 €	14.817.000,00 €
Sport & jeunesse	388.000,00 €	200.000,00 €	2.326.000,00 €	0,00 €	2.914.000,00 €
Education permanente	0,00 €	0,00 €	891.000,00 €	0,00 €	891.000,00 €
Activités para-scolaires	10.000,00 €	0,00€	404.000,00 €	0,00 €	414.000,00 €
Fonction publique Administration	9.121.000,00 €	22.000,00 €	33.853.000,00 €	9.401.000,00€	52.397.000,00 €
Action sociale	227.000,00 €	25.000,00 €	19.677.000,00 €	0,00 €	19.929.000,00 €
Cohésion sociale	166.000,00 €	0,00€	23.424.000,00 €	0,00 €	23.590.000,00 €
Famille	0,00 €	931.000,00€	42.678.000,00€	0,00 €	43.609.000,00 €
Petite enfance	0,00 €	0,00€	481.000,00 €	0,00 €	481.000,00 €
Santé - politique générale	0,00 €	0,00 €	1.009.000,00€	7.752.000,00 €	8.761.000,00 €
Ambulatoire	75.000,00 €	0,00 €	35.163.000,00 €	0,00 €	35.238.000,00 €
Promotion de la santé	0,00 €	0,00 €	5.952.000,00 €	0,00 €	5.952.000,00 €
Tourisme	818.000,00 €	0,00 €	1.000,00 €	0,00 €	819.000,00 €
Transport scolaire	9.402.000,00 €	0,00 €	4.447.000,00€	0,00 €	13.849.000,00 €
Formation professionnelle et classes moyennes	226.000,00 €	0,00 €	69.190.000,00 €	2.567.000,00€	71.983.000,00 €
Enseignement	14.104.000,00 €	0,00 €	26.668.000,00 €	0,00 €	40.772.000,00 €
Relations internationales	0,00 €	0,00 €	457.000,00 €	40.000,00 €	497.000,00 €
Politique générale et non marchand	234.000,00 €	210.000,00 €	14.422.000,00 €	0,00 €	14.866.000,00 €
Infrastructures	5.914.000,00 €	0,00€	15.700.000,00€	0,00 €	21.614.000,00 €
Phare	6.014.000,00 €	0,00 €	162.768.000,00€	250.000,00 €	169.032.000,00 €
Dette	1.848.000,00 €	0,00 €	0,00€	0,00 €	1.848.000,00 €
TOTAL	49.460.000,00 €	1.388.000,00 €	474.763.000,00	24.610.000,00 €	550.221.000,00 €

II. LA NOTE GENRE

8 articles budgétaires se sont vu attribuer un code 2, concernant les dépenses spécifiques genre destinées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes, ce qui est le double par rapport à l'exercice précédent.

Le budget cumulé de ces articles budgétaires s'élève à un montant total de **1.388.000,00 euros, soit à** peine **0,25 % du budget initial global analysé de la Commission communautaire française spécifiquement attribué à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes ce qui fait une augmentation par rapport à l'année dernière, où 0,17 % des crédits étaient catégorisés « spécifique genre »**. Cela s'explique principalement par l'application des mesures liées au Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes.

LES ARTICLES BUDGETAIRES SPECIFIQUES GENRE

La note de genre décrit les moyens qu'investit la Cocof via des mesures spécifiques dans l'égalité des genres. Il s'agit d'une énumération des allocations de base placées dans la catégorie 2. Il y a, pour le budget initial 2022, 8 AB catégorisée en code 2, contre 4 pour le budget genré 2021. Il s'agit principalement de budgets réservés pour la réserve de places en crèches pour les enfants du personnel de la Cocof (dépenses catégorisées auparavant en code 3), ou de dépenses qui découlent ou qui sont liées à la lutte contre les violences faites aux femmes.

- 11.002.02c.04.3300 - Subventions aux associations actives dans le domaine du sport féminin

Cet article budgétaire vise les crédits liés à l'appel à projets « Sport au féminin » et a pour but de soutenir des projets favorisant la pratique d'activités physiques et sportives par les femmes, à partir de 16 ans, dans tous les quartiers de la région bruxelloise, afin de lever les barrières socio-économiques ou socio-culturelles. Il soutient les initiatives de valorisation sociale du sport qui visent en particulier l'accès de tous à la pratique sportive et en particulier des femmes les plus en difficulté. Ces initiatives visent à réduire les différences de pratique sportive existantes entre les femmes et les hommes et relève donc du code 2.

21.000.00.27.1211 - Politique d'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique

Cette allocation a été créée afin de payer les factures de l'ONE pour la réserve de places en crèche pour les enfants du personnel. Cette AB était référencée en code genre 3 les années précédentes, mais dû à son incidence importante sur l'emploi des femmes, nous avons décidé cette année de la référencer en code 2. En effet l'accès aux crèches pour les membres du personnel favorise principalement l'insertion professionnelle des femmes qui sont souvent celles qui mettent leur carrière entre parenthèse ou prennent des temps partiels pour s'occuper de leurs enfants.

22.001.00.01 – Promotion, publication, diffusion

Les crédits de cette AB sont destinés aux frais de promotions, publications, diffusion, tels que des campagnes d'information destinées à faire connaître les services offerts par la Commission communautaire

française ainsi que des campagnes sur des thématiques précises. En 2022, ce crédit sera consacré à la campagne annuelle dans les médias dans le cadre du Plan Intra-Francophone de lutte contre les Violences sexistes et familiales co-financée par la Cocof, la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

22.004.00.07.3300 : Subventions pour la mise en œuvre de l'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVRAS)

Cet article budgétaire concerne les subventions destinées à poursuivre et renforcer les animations EVRAS (Education à la vie relationnelle affective et sexuelle) dans les écoles francophones bruxelloises, suite à la signature, en 2013, du protocole d'accord entre la Cocof, la Région Wallonne et la Communauté française recommandant la généralisation des animations à la vie relationnelle, affective et sexuelle en milieu scolaire. Il s'agit d'un programme visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au travers de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle dans les classes des écoles bruxelloises francophones. Il consiste entre autres à une sensibilisation contre le sexisme et les mariages forcés avec une attention particulière donnée aux violences liées au genre.

22.004.00.08.3300 : Subventions à la ligne d'écoute violences conjugales

Les crédits concernés par cet article budgétaire sont destinés à cofinancer la ligne d'écoute violences conjugales, en partenariat avec la Région Wallonne, dans le cadre du plan intra-francophone contre les violences sexistes et intrafamiliales approuvé par le Collège le 2 juillet 2015. 21% des appels adressés à la ligne d'écoute concernent des appelants bruxellois.

Dans le cadre de ce plan, la Commission communautaire française s'est engagée à contribuer au financement de la ligne écoute violences conjugale (action 159 du Plan) proportionnellement au nombre d'appels provenant de Bruxelles ;

La participation financière de la Commission communautaire française permet d'étendre la ligne d'écoute violences conjugales, au niveau de ses missions d'écoute, d'information et d'orientation auprès des victimes et proches (parents, collègues, voisins,...) qui se demandent comment réagir face à cette situation ainsi qu'auprès des professionnels qui souhaitent bénéficier de l'expertise d'une équipe spécialisée et développer une meilleure compréhension des situations de violence entre partenaires dans lesquelles ils sont amenés à intervenir. Elle permet également de renforcer la formation des acteurs bruxellois sur les questions de violences conjugales.

La ligne d'écoute violences conjugales s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes. Elle répond, toute demande confondue, à 89% de femmes et à 11 % d'hommes victimes et auteurs. Cette répartition reflète la réalité de terrain : 91% des victimes de violences conjugales sont des femmes.

22.004.00.09.3300 - Subventions aux organismes actifs en matière de lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre du Plan Intra-Francophone de lutte contre les Violences Sexistes et familiales co-financées par la Cocof, la Région Wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Actions spécifiques nécessaire compte tenu de la surreprésentation des victimes féminines dans les statistiques de violences.

Les 5 sur 8 asbl subventionnées touchent exclusivement un public féminin. Les trois autres sont :

- l'asbl ASBL Praxis qui s'occupe de la prise en charge des auteurs volontaires masculins et féminins.
- l'asbl SOS inceste pour le maintien et le renforcement de l'accompagnement psychosocial spécifique des adultes victimes d'inceste
- et l'ASBL Garance pour le projet enfants CAPables : prévention primaire des abus et agression envers les enfants.

30.001.00.03.3300 – Dépenses destinés à soutenir la politique d'égalité des chances

Cette allocation de base sert à soutenir toutes les actions et activités en lien avec la politique d'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. En raison des deux protocoles qui lient la Cocof à Unia et l'IEFH, deux subventions sont, chaque année, accordées à ces deux associations pour un montant de 35.000 euros (UNIA) et de 40.000 euros indexés (IEFH).

Cette année, 100.000 euros sont réservés uniquement pour les activités liées au plan de lutte contre les violences faites aux femmes. Le solde sera distribué en fonction des dossiers de demandes de subsides reçus dans l'année en cours.

Près de 74% des dépenses de cet article budgétaire sont donc destinées à soutenir des actions qui favorisent spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes, telles que la lutte contre les violences faites aux femmes, ou le soutien à l'Institut d'Egalité Femmes Hommes. En soutenant financièrement l'asbl Institut d'Egalité des femmes et des Hommes, le Collège entend lutter, dans les domaines pour lesquels la Commission communautaire française est compétente et dans le fonctionnement quotidien de celle-ci, contre toute forme de discrimination ou d'inégalité, basée notamment sur le sexe, le genre, l'identité sexuelle, etc.

- 30.001.00.06.1211 – Promotions, publications, études dans le cadre de la politique d'égalité des chances

Cette allocation sert pour les dépenses liées aux activités de la cellule égalité des chances et lutte contre les discriminations (achat de livres, participation à des séminaires ou colloques, à la production de brochures, organisation d'activités pour les journées du 8 mars et du 25 novembre, etc..). En 2022, les dépenses de la cellule seront plutôt spécifique genre car elles porteront sur des publications relatives à la violence faites aux femmes (projet Cease à la Cocof), la participation à des séminaires sur la discrimination religieuse ou basée sur le genre, et sur la politique de diversité.

DES ACTIVITES SPECIFIQUES GENRE NOYEES DANS DES CREDITS DE CODE 3 :

Actuellement, certaines dépenses spécifiques genre (code 2) représentent une partie non déterminante mais importante des dépenses de crédits budgétaires catégorisés en code 3. Celles-ci ne peuvent être valorisées en code 2 car intégrées au sein d'A.B. visant des dépenses plus générales et plus importantes en termes de budget, dès lors considérées comme relevant d'un code 3. En effet, la majorité des dépenses d'un article budgétaire doit être dédiée à l'égalité des hommes et des femmes pour que ce dernier puisse être catégorisé en code 2. Il nous a donc paru utile de mettre en évidence ces crédits « invisibles » afin de valoriser les bonnes pratiques.

Sachant également que tous ces crédits sont catégorisés dans le budget initial, ils sont donc estimés mais pas encore attribués. On peut donc difficilement connaître précisément les dépenses non-récurrentes de code 2 au sein des dépenses de code 3.

Pour vous donner un exemple de l'importance de ces dépenses « invisibles » de code 2, nous vous avons donné un aperçu des dépenses effectuées au sein de certaines DA **en 2021**, mais qui n'étaient pas reprises dans le budget genré initial 2021 (en effet, un budget initial est un budget prévisionnel). Certaines dépenses sont récurrentes, notamment dans la DA Santé, ou le service social.

Remarques du secteur :

- Même si l'instruction avait été rajoutée dans la note budgétaire pour ce budget initial 2022 de communiquer ces dépenses « invisibles », les services n'ont pas transmis ces informations. Il a fallu insister auprès des chefs de service pour les obtenir. En conséquence, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de toutes les dépenses de code 2 noyées dans des codes 3, mais bien d'un aperçu.
- Nombre d'activités ont été annulées en raison du Covid, et donc également des activités spécifiques genre. C'est le cas, par exemple, des missions en « Relations internationales ».

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIO CULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL

Cette année, les services ont mis en évidence des exemples de créations artistiques et culturelles consacrées aux questions de genre, qui ont été subsidiées **en 2021** par la Cocof.

La question du genre est manifestement devenue une question transversale de l'art qui intéresse les créateurs tous azimuts : écrivains, dramaturges, chorégraphes, ... Ceux-ci proposent, à travers leurs œuvres, des questionnements existentiels, sur les rapports de sexe et leurs implications ou échos dans tous les secteurs de la vie. Les créations artistiques sous le prisme du genre entendent apporter un peu plus de lumière sur le lien étroit « entre l'art, la création et la problématique du genre », sur la présence et la représentation de la femme, sur la question du clivage (art masculin/art féminin), les rapports de domination, les préjugés, ...

11.001.01a.09.4320 - Soutien à la création de maisons locales des cultures

Maison des cultures de Saint-Gilles, l'atelier Sexplay est un atelier qui se veut très ouvert et décomplexé, qui peut amener plus de compréhension entre les personnes de même genre et/ou de genres différents.

Les participants se questionnent ensemble, c'est une manière de se reconnecter à soi, de prendre conscience de la pression sociale, des diktats sexuels et de ses propres tabous sur la sexualité.

11.001.02b.02.3300 - Subventions aux associations

- BALSAMINE : Festival XX Time exclusivement dédié aux thématiques touchant de près ou de loin aux femmes, les projets sont portés par des artistes identifiées comme femmes et interprétés majoritairement par des femmes
- CIE ECARLATE : La deuxième scène Acte 3 Réalisation d'une étude inédite en tant qu'état des lieux des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans le domaine des arts de la scène.
- CONVENTION ESPACE MAGH / 2 projets à relever dans les thématiques de genre : Autrice.s (le projet littéraire qui met les femmes créatrices à l'honneur) et Making Men (qui aborde le thème de la masculinité à travers une série de tableaux chorégraphiques qui évoquent différentes étapes que traverse un groupe d'hommes lors de son développement identitaire).
- Une Action particulière menée de manière inopinée dans le cadre d'une subvention à l'asbl made with heART: les photographies engrangées lors du projet interdisciplinaire Le "S" de l'Ange menée par Mathilde Laroque ont été réutilisées pour illustrer une campagne de lutte contre les violences faites aux femmes et les féminicides (avec le soutien de la STIB). Elles sont encore visibles à l'entrée de la station de métro de la gare centrale.

11.001.02b.04.3300 - Subventions allouées dans le cadre des règlements relatifs aux secteurs de la danse et du théâtre.

1. COMPAGNIE WHAT'S UP – spectacle « Méduse.s » (fonds d'acteurs).

Dans une mise en scène visuelle et plastique, les comédiennes de La Gang, accompagnées sur scène de leur créateur sonore, dissèquent et réinventent le mythe de Méduse dans une écriture contemporaine. Avec la caméra de leur smartphone, elles détournent des objets et des parties de leurs corps afin de créer de nouvelles représentations du récit. Leur réécriture est ponctuée de témoignages de femmes ayant subi des agressions sexuelles qui résonnent aujourd'hui comme autant de « Méduses » possibles.

2. ECARLATE LA CIE – spectacle « Buddy Body »(fonds d'acteurs)

Buddy Body est un projet inspiré d'entretiens avec une série de femmes relatant une expérience singulière avec leur corps, les témoignages et la fable explorent le versant politique et poétique des récits partagés.

3. HABEMUS PAPAM – spectacle « Hippocampe » (fonds d'acteurs)

Drags Queen, King, Queer et Créatures en tout genre. Cinq artistes via leurs nombreux alter-égos masculins et féminins, viennent conter leurs chemins, leurs réussites, leurs blessures et leurs visions du monde. La déconstruction du genre devient prétexte pour aborder l'articulation de nos structures sociales et venir questionner nos préjugés, nos rapports dominant-dominé et notre lien ancestral avec la nature.

4. LE FAUCON ROUGE – spectacle « Le petit chaperon rouge de la rue Pigale »(initiation scolaire)

Cathy, prostituée de la rue Pigalle, a longtemps dompté le loup risquant le coup de patte ou de croc. Sa vie comme un mystère fait l'objet d'une enquête aussi touchante qu'inattendue.

En se racontant, Cathy se sublime chaque fois selon son interlocuteur, devient actrice de sa vie, se construit dominante plutôt que dominée, sa voix profonde et son élégance laissant dans leurs sillages, mensonges et silences. Et c'est au travers des mots de Cathy repris sur un magnétophone, de l'incarnation des souvenirs et des allers-retours entre les existences d'une prostituée et d'une actrice, qu'émerge le projet d'un spectacle.

5. CIE GAZON-NEVE – création « Marcel «

Spectacle sur Marcel Proust et son livre « A la recherche du temps perdu » qui réinvente les codes du rapport Homme-Femme.

6. CIE INTRIQUEE – le spectacle « Mousso ya guindo » ou « Intimités de femmes » (promotion à l'étranger).

Spectacle qui vise à libérer la parole sur le corps des femmes par le théâtre.

7. CIE CANICULE – spectacle « Métagore Majeure » (promotion à l'étranger)

Spectacle interrogeant la place de la femme dans le rap de Booba et invitant le public à plonger dans cet univers violent, chaotique et multiple. Immergeant le public et le mettant en condition pour apprécier une œuvre qu'il pourrait a priori rejeter, ce spectacle pose avec humour et sincérité la question des limites, de la violence et de la transgression.

8. Théâtre CreaNova – spectacle « No women's land » (promotion à l'étranger).

Inspiré du récit journalistique éponyme de Camilla Pangard, un spectacle chorégraphique sur le combat des femmes dans une guerre qui tue en toute impunité. Une journaliste enquête sur le voyage des femmes migrantes d'Amérique centrale en route vers les Etats-Unis. Elle découvre le Mexique du féminicide, des cartels de la drogue, des "desaparecidas", elle décèle une terre sans repères où la vie ne vaut rien, où les femmes sont des proies, des corps. Un monde où la violence est sans début ni fin, absurde et quotidienne.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE

21.000.00.29.3300 - dotation au service social.

En dehors de l'assurance hospitalisation où le Service social intervient de manière conséquente, les dépistages sont vivement encouragés. Dans ce but, il intervient pour deux consultations annuelles auprès de spécialistes avec analyses comprises notamment pour les frais de dépistage du cancer de la prostate, du cancer du sein et du col de l'utérus. Ce qui constitue des dépenses spécifiquement genrées. Ces dépenses de code 2 sont récurrentes.

21.000.00.05.1211 - Frais de fonctionnement à la cellule communication

La cellule communication a pour ambition de travailler sur l'écriture inclusive, qui consiste en une série de techniques de rédaction se basant sur un langage épicène (sans genre ou neutre), avec pour objectif de traiter de manière égalitaire les personnes se réclamant de genres féminin, masculin ou neutre, favorisant ainsi une meilleure cohésion sociale.

Elle se propose d'élaborer :

- Un guide avec les bonnes recommandations qui seront à utiliser pour les documents administratifs, les offres d'emploi, les brochures et sites internet et intranet,
- Une charte éditoriale
- Un lexique

30.000.00.04.3300 - Subventions aux associations (Relations internationales)

Il n'y a pas encore de projets spécifiques genre pour 2022, mais la cellule souligne un projet mené en 2021 via une subvention à l'asbl « ESMA-Carrefour des cultures » pour l'accueil d'experts dans le cadre du « Mémorial Esma Redzepova », il s'agit donc de valoriser une figure féminine, de soutenir une réflexion sur la place de l'art, de la musique dans l'expression et l'émancipation des femmes.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

21.000.00.19 - Frais de formation du personnel

Ce crédit doit permettre de poursuivre la mise en œuvre du plan de formation 2021-2022 concerté avec les organisations syndicales. Le plan de formation 2021-2022 intègre des rubriques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, avec notamment des thématiques comme « Gérer la diversité et lutter contre les discriminations », « Equilibre vie privée – vie professionnelle » ou « Prévention contre les violences conjugales ». Il permet par ailleurs la formation continue etc.

La cellule de Développement des Compétences réserve 5.000€ pour les formations qui toucheront à la question du genre en 2022. Ce montant se base sur les formations qui ont eu lieu en 2021 ou sur celles annoncées dans le plan 2021-2022 comme « Inclure sans exclure : comment rédiger de manière inclusive et accessible ? », « Equilibre vie privée / vie professionnelle », « Master de spécialisation en étude du genre », « Genderbudgeting », « Gérer la diversité et lutter contre les discriminations » ou « Réintégration des absents longue durée », dont certaines sont commandées à des prestataires externes, tandis que d'autres peuvent être assurées gratuitement par des intervenants (internes).

Au niveau des suggestions, la CDCP envisage de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Récolte des données statistiques genrées de participation aux formations via le SIRH: analyse des déséquilibres éventuels dans la représentation des femmes et des hommes au sein de catégories de formation. Il ne s'agit pas de chercher une représentation des genres à 50-50 dans les groupes de formation mais, par exemple, de comparer le taux de présence aux formations des hommes et des femmes au taux d'hommes et femmes engagés dans le public ciblé par la formation. Par exemple, le taux de présence des hommes et des femmes à une formation ouverte à l'ensemble des agent.e.s sera comparé au taux d'engagement d'hommes (40%) et de femmes (60%) au sein de notre administration.
- Rédaction des cahiers des charges : la CDCP ajoutera des questions à destination des prestataires afin d'évaluer si les formateurs-trices, les formations et les supports de cours sont respectueux de la question du genre. Le projet de texte sera transmis à la Cellule Egalité des Chances pour avis.
- La CDCP ajoutera dans les formulaires d'évaluation, à compléter par les agent.e.s à l'issue de la formation suivie, une question non orientée sur leur vécu sous l'angle du genre durant la formation. Cette question sera transmise à la Cellule Egalité des Chances pour avis.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET DE L'ENFANCE.

23.001.00.06.33.00 - Subventions pour des initiatives en matière de santé et soutien à une politique sociale/santé intégrée.

Ce crédit permet de soutenir des projets à caractère "pilote" ou récurrent. La particularité de ces projets est de diminuer l'impact des problèmes de santé qui compromettent l'équilibre, l'épanouissement et l'autonomie des personnes et de permettes aux gens d'acquérir un meilleur potentiel de santé. Les priorités seront notamment la lutte contre les inégalités sociales en matière de santé, l'accès aux soins, les projets dont le public cible sont des enfants et des jeunes, plus précisément les enfants malades à l'hôpital ou les lieux de rencontre parents/enfants.

<u>Remarque du secteur</u>: Certaines subventions concernées par cette AB touchent des publics cibles, comme les projets menés par SOS Viol, Genres pluriels.

23.003.00.11.33.00 – Mise en œuvre du Plan de Promotion de la Santé.
 Ce crédit est destiné à couvrir les subventions octroyées à des projets afin de compléter la mise en œuvre du Plan stratégique.

<u>Remarque du secteur</u>: 2 subventions ont été octroyées pour le financement de projets qui concernent un public féminin : SOS Viol et Go to gynéco. Une autre subvention porte sur un projet qui vise les travailleurs du sexe.

- 23.003.00.12.33.00 - Services d'accompagnement et de support

<u>Remarque du secteur</u>: Les subventions octroyées concernent des services piliers qui ont pour objet d'être des référents sur certaines thématiques. L'une d'elle concerne l'Observatoire du sida et des sexualités.

- 23.003.00.13.33.00 - Acteurs en Promotion de la Santé

Ce crédit est destiné à couvrir les subventions octroyées aux asbl désignées comme acteurs pour une période de 3 ans suite à un appel à candidatures dans le cadre du Plan de Promotion de la Santé 2018-2022

<u>Remarque du secteur</u>: Les subventions sont octroyées à des services désignés comme acteurs en promotion de la santé pour une durée de 3 ans qui peut être prolongée de 2 ans. La subvention octroyée au GAMS concernent les femmes (excision), une autre subvention est octroyée à la Fédération Laïques de centres de planning familial.

23.003.00.14.33.00 – Réseaux en Promotion de la santé

Ce crédit est destiné à couvrir les subventions octroyées aux réseaux désignés dans le cadre du Plan de Promotion de la Santé 2018-2022

Remarques du secteur : 2 réseaux visent en particulier des publics femmes. Il s'agit de GAMS qui lutte pour l'abolition des mutilations génitales et de Femmes en Santé.

La cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations propose, dans cette analyse au prisme du genre, un échantillon d'articles budgétaires ou de missions pour lesquelles une bonne pratique a été identifiée dans la justification du code genre (code 3), des missions ou services pour lesquels une justification plus approfondie pourrait être envisagée, ainsi que des missions ou services pour lesquels une action spécifique est proposée soit par les agent.e.s soit par notre cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations.

Cette analyse de genre se fait par Direction d'administration.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIO CULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL

Depuis plusieurs années, les agent.e.s des services de la Culture ont beaucoup de difficultés à faire une analyse de genre de leurs budgets initiaux. La raison est la suivante : une quantité énorme d'associations subventionnées de proportions totalement différentes, des multiples subventions, un manque d'informations et de statistiques genrées provenant des associations, un manque de moyens et de temps pour gérer et analyser les informations, ... Jusqu'à présent, les commentaires repris dans l'analyse de genre de chaque fiche budgétaire mentionnaient une phrase-type plus ou moins équivalente à celle-ci :

« L'article budgétaire permet d'octroyer des subventions pour des activités concernant divers publics. Une évaluation plus complète pourrait permettre de déterminer si des biais à l'égalité femmes-hommes peuvent apparaître au cours desdites activités. L'administration ne dispose pas actuellement des données permettant cette évaluation et une méthodologie applicable à l'ensemble des services de la Commission doit encore être arrêtée. L'administration n'a pas actuellement connaissance de biais manifestes et avérés à l'égalité femmes-hommes, apparus dans ou en raison des activités que la Commission communautaire française subventionne grâce à l'article budgétaire dont question. »

Cette année, la situation n'a pas beaucoup évolué en termes de statistiques, de moyens, et de temps. La cellule égalité s'est donc concentrée sur quelques allocations de base.

DES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES AGENT.E.S

Ce sont les articles budgétaires pour lesquels les agent.e.s gestionnaires ont proposé <u>des actions à réaliser</u> <u>dans le but de tendre vers une égalité des hommes et des femmes</u>

- **110010106 Subventions dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Culturel -** Ce crédit permet la poursuite de la mise en œuvre du Plan Culturel pour Bruxelles :
 - LABELS I.M.P.A.C.T. (2 nouveaux labellisés/année et 2 projets labellisés soutenus pour une 2ème année);
 - Soutien au Réseau des Arts de Bruxelles (RAB);
 - Promotion de l'art-thérapie et de la promotion de la santé par le biais de la culture;
 promotion du bien vivre ensemble; valorisation de l'interculturalité; soutien aux
 cultures urbaines; soutien aux formes émergentes; etc.

<u>Constat et analyse</u>: Le jury du label impact était en 2020/21 majoritairement féminin (6 femmes et 3 hommes). Un point d'attention sera porté à la variété de genre dans les labellisés MAIS ce point n'est pas prioritaire par rapport aux enjeux globaux du Label.

<u>Recommandations du secteur</u>: Le secteur propose d'adapter le règlement à ce que l'on puisse intégrer un/des critère(s) genré(s) à respecter comme condition de participation à l'appel à projets.

<u>Recommandations de la cellule égalité</u> : Pourquoi ne pas inviter l'Institut d'égalité des femmes et des hommes à accompagner le secteur pour établir ce/s critère/s genré/s. ?

- 110010202 - Subventions aux associations - Théâtre et danse

Ce crédit permet aussi de soutenir toute association active dans le champ du théâtre et notamment de subventionner une partie des opérateurs conventionnés, des ateliers théâtre, des actions de médiation des publics, de soutenir des bureaux de diffusion et des lieux de résidences artistiques, de développer des initiatives venant en soutien des travailleurs de ce secteur, d'organiser des festivals d'art de jeunes créateurs ou de créateurs bruxellois. Ce crédit permet également de soutenir des associations actives dans le champ de la musique dont notamment des opérateurs conventionnés.

Dans le secteur de la danse contemporaine (et son pendant destiné au jeune public) :

<u>Constat</u>: le secteur de la danse contemporaine implique davantage de femmes que d'hommes. En outre, certaines chorégraphes belges sont reconnues internationalement (Anne Teresa De Keersmaeker, Michèle Anne De Mey, Nicole Mossoux, Michèle Noiret). La jeune génération n'est pas en reste avec, par exemple, Ayelen Parolin et Louise Vanneste, représentantes prolifiques de la *Fédération Wallonie-Bruxelles* bien qu'étrangères d'origine. C'est d'ailleurs un trait commun du secteur : les chorégraphes et danseurs/danseuses qui se produisent en Belgique et qui portent haut nos couleurs sont majoritairement des citoyens et citoyennes du monde.

<u>Analyse</u>: Faute de statistiques, il est cependant difficile d'affirmer que les chorégraphies montrées sur les scènes bruxelloises impliquent majoritairement des femmes (chorégraphes et danseuses) et que les chorégraphes féminines s'attachent davantage à présenter des danseuses. Les personnes chargées de la programmation de spectacles chorégraphiques ne sont pas nécessairement sensibilisées à cette problématique.

<u>Recommandations du secteur</u>: Un des premiers points d'attention est la possibilité matérielle d'accueillir ces spectacles sur les scènes bruxelloises (les solos, duos et trios restent privilégiés, les grandes productions trouvent difficilement place à Bruxelles). Dans le cadre du réseau des scènes chorégraphiques, aucune programmation genrée n'est mise à l'honneur.

Dans le secteur de la danse urbaine :

<u>Constat</u>: ce secteur est majoritairement dominé par les hommes et se déploie de manière privilégiée à la faveur de concours organisés sous la forme de duels éliminatoires (les fameux "battles" qui n'ont pas la dimension artistique et professionnelle observée en danse contemporaine). Cette culture Hip-Hop (rap, DJing, breakdancing, graffiti et beatboxing) est colonisée par les hommes parce qu'elle est née au sein des bandes urbaines, masculines par essence. Ce contexte originel dépassé depuis longtemps, les arts urbains font des émules auprès des femmes. Elles doivent se battre pour exister puisqu'elles sont obligées de se greffer sur un substrat masculin. Toutefois, dans ce milieu relativement machiste et principalement

amateur (voire semi-professionnel), certaines femmes tiennent bon et ont, au regard de leur singularité, eu l'occasion de percer dans le secteur de la danse professionnelle (on pense par exemple aux sœurs Mybalées).

- 110020201 - Subventions aux associations - Cette allocation budgétaire vise à promouvoir la pratique du sport de l'ensemble de la population bruxelloise, dans toute sa diversité. Dans cette optique, sont soutenus les projets visant à : - promouvoir la pratique du sport tout en œuvrant à la mixité sociale - favoriser la pratique du "sport senior" et du "sport santé" - lutter contre l'exclusion sociale via la pratique sportive - promouvoir les valeurs de fair-play véhiculées par le sport - promouvoir la pratique sportive des personnes déficientes (handisport, sport adapté et inclusion) — et promouvoir la mixité de genre dans le sport

<u>Constat et analyse</u>: L'administration ne dispose pas de données sur le genre du public assistant aux activités subventionnées. Une évaluation plus complète pourrait permettre de déterminer si des biais à l'égalité femmes-hommes peuvent apparaître au cours desdites activités. L'administration ne dispose pas actuellement des données permettant cette évaluation et une méthodologie applicable à l'ensemble des services de la Commission doit encore être arrêtée.

<u>Proposition d'action du secteur</u>: Un nouvel axe prioritaire a été intégré à cette A.B, il s'agit du "sport et mixité de genre". Cet axe vise à encourager la création d'équipes féminines dans des disciplines principalement masculines. Il n'est pas possible à priori de déterminer quelle sera la part du budget total destinée à cet axe prioritaire.

L'impulsion de la création de cet axe vient du Cabinet. Elle est notamment basée sur les chiffres de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur le genre des affiliés par sport. On voit que certains sports sont majoritairement masculins en Belgique (football, rugby, etc.) là où d'autres sont davantage féminin (danse, etc.). De plus, la décision vient aussi du fait que plusieurs clubs ont contacté la Cocof car ils voulaient lancer une équipe féminine dans leur sport.

- **110060103 – Subvention aux associations** qui développent des projets de soutien en matière de parascolaires pédagogiques (écoles de devoirs, initiatives de tutorat, initiatives d'amélioration de la qualité de l'enseignement, lutte contre l'échec et le décrochage scolaire, préparations à l'enseignement supérieur, actions de développement de la citoyenneté dans les établissements scolaires de tous les réseaux).

<u>Constat et analyse</u>: Le critère genré est intégré au formulaire de demande de subside. La majorité des associations complètent ces critères en répondant qu'elles ne font aucune discrimination genrée, négative ou positive, des publics qu'elles accueillent.

<u>Recommandation du secteur</u>: Le secteur propose d'adapter les questions liées au genre dans le formulaire de demande de subside afin de pouvoir bénéficier des données suffisantes qui nous permettrons d'analyser les politiques en matière de genre. Ce qui est déjà le cas pour ce qui concerne les jeunes accueillis, d'heures et jours d'ouverture,

- **110020107 - Subventions aux mouvements volontaires de jeunesse** - Il s'agit d'un subside accordé aux associations qui développent des projets pour et avec les jeunes autour des 4 thématiques suivantes : défense des droits de l'homme ; promotion des droits sociaux et culturels ; langue et culture française ; animation interculturelle. Cette subvention est liée à un

Appel à projets réglementé par le "Règlement du 18 octobre 1991 de la Commission communautaire française relatif à la subsidiation des mouvements volontaires de jeunesse".

<u>Constat</u>: L'article budgétaire permet d'octroyer des subventions pour des activités concernant divers publics. Une évaluation plus complète pourrait permettre de déterminer si des biais à l'égalité femmes-hommes peuvent apparaître au cours desdites activités.

Recommandation du secteur : Adapter le règlement en intégrant un/des critère(s) genre(s) à respecter comme condition de participation à l'appel à projets.

- 110060104 - Dépenses d'investissements du Centre bruxellois de documentation pédagogique (CBDP) - Le montant prévu est destiné à l'achat de livres, revues et outils divers mis à la disposition du public par le Centre Bruxellois de Documentation Pédagogique. La politique d'acquisition vise à rencontrer les besoins en documentation du public-cible (enseignants et futurs enseignants) et, accessoirement, du public secondaire (éducateurs et travailleurs sociaux, formateurs d'adultes, parents, membres des centres PMS).

<u>Constat et analyse</u>: Le public du CBDP est très majoritairement féminin. En 2020, 83% des lecteurs inscrits étaient des femmes. Ceci s'explique par la présence majoritaire des femmes dans les métiers de l'éducation, en particulier dans l'enseignement fondamental. Les thématiques liées au genre et à l'égalité des sexes sont prises en compte dans le choix des acquisitions, mais la part du budget annuel qui y est consacrée n'est pas définie a priori et est difficilement quantifiable. Elle dépend fortement de la production éditoriale variable d'une année à l'autre.

Proposition d'action du secteur afin d'objectiver les données sur le long terme : -

- o Intégrer le genre dans les données statistiques annuelles relatives au public du CBDP
- A la fin des prochains exercices budgétaires, quantifier la part du budget consacré à l'achat de ressources pédagogiques et documentaires relatives au genre.

DES POINTS D'ATTENTION PROPOSÉS PAR LA CELLULE ÉGALITÉ

Le cabinet de la Ministre-Présidente nous avait demandé en 2020 de faire des propositions d'actions « à genrer » dans le rapport de cette année-ci. Il nous a semblé difficile de pouvoir décider, à la place des secteurs concernés, et en l'absence de données complètes ou vraiment pertinentes, quelles sont les actions prioritaires pour cette législature. La cellule Egalité des chances et Lutte contre les Discriminations a donc proposé <u>des points d'attention</u>.

Pour la cellule égalité, il est important de rappeler que les actrices et acteurs du terrain culturel qui contribuent au développement de la culture constatent que la parité ne représente pas un axe de travail politique prioritaire. Des revendications professionnelles et citoyennes rassemblant un nombre important de personnes issues du secteur culturel sont portées pour encourager un changement de modèle de société. Plusieurs initiatives comme les rencontres « Pouvoirs et dérives dans les Arts de la Scène » ou l'étude « Deuxième scène » menée par la Cie Ecarlate qui font l'état des lieux des inégalités de droits dans les pratiques entre les hommes et les femmes ont même été subventionnées par la Cocof – DA Culture.

La culture nourrit les imaginaires et participe à la construction de notre rapport au monde. Le secteur culturel fonde ses actions sur des questions d'égalité et de mixité. A ce titre, il nous semble fondamental que la Cocof agisse, de manière volontariste et exemplaire, au sein de ses propres projets ou règlements

ou associations créées par elle-même, pour atteindre une égalité de représentation entre les femmes et les hommes.

Un focus sur les objectifs suivants nous semble à tout le moins un bon début :

- La parité dans les compositions de jurys et les commissions ;
- En plus du critère artistique, éducatif ou éthique, la mise en place de plusieurs critères de sélection spécifiques qui évitent les biais inconscients,
- La diversité des projets lauréats comme une priorité parmi d'autres
- La mise en place de quotas permettant une diversité de genre parmi les porteurs de projets lauréats.

Les allocations de base suivantes sont un exemple des dépenses pour lesquelles un point d'attention doit être porté.

- 110010200 - Prestations de tiers, frais de missions (déplacements, séjours) des membres de l'administration et des personnes étrangères à l'administration – Théâtre. Ces dépenses concernent les jetons de présence des jurys d'avis du Label I.M.P.A.C.T (présence à la réunion de délibération et aux représentations des œuvres candidates) et du Fonds d'Acteurs.

Pour le label Impact, en 2021 :

<u>Constat</u>: le jury était composé de 6 femmes pour 3 hommes. Pour le prochain appel à candidatures 2022/2025, le jury sera sélectionné sur CV et lettre de motivation, désigné et nommé par le Collège. La dernière modification du règlement du 13 novembre 2020 mentionne à Art. 4 que « *Lors de la nomination du jury, une attention à la représentation de la diversité sera prise en compte : au moins un tiers des membres du jury doivent se considérer d'un genre différent du reste des membres de cet organe ».*

<u>Recommandations de la cellule égalité</u> : le quota de minimum un tiers des membres de genre différent estil suffisant pour tendre vers l'égalité des femmes et des hommes dans le secteur. Une analyse sur plusieurs années semble nécessaire.

Pour le Fonds d'Acteur :

<u>Constat</u>: le jury composé pour les 2 années 2021 et 2022 est composé de 4 femmes, 1 homme et la responsable du secteur du théâtre. Il a été désigné et nommé par le Ministre par suite d'un appel à candidatures public. Le règlement Fonds d'Acteurs de la Cocof du 27 avril 2017 mentionne en son article 8 « l'avis d'un comité comprenant cinq personnes, nommées par le Collège de la Commission communautaire française pour un mandat de deux ans. Ce comité comprendra : deux ou trois représentants du secteur théâtral et deux ou trois représentants du secteur de l'enseignement artistique. Le Comité d'Avis se réserve le droit d'apprécier la valeur artistique et éthique du projet théâtral. »

<u>Recommandations de la cellule égalité</u> : Il n'y a aucune donnée sur l'égalité de représentation des hommes et des femmes dans ce règlement. Une analyse de la composition des jurys sur plusieurs années semble nécessaire pour vérifier s'il s'avère utile de modifier le règlement en ce sens.

- **110010204-** Subventions allouées dans le cadre des règlements relatifs aux secteurs de la danse et du théâtre. Cette A.B. permet d'exécuter l'application des règlements dans les secteurs de la danse et du théâtre :
 - La médiation culturelle scolaire : Pour l'initiation du public scolaire en 2021 : 6 collectifs
 5 porteuses de projets 3 hommes.

- La mobilité internationale : Pour la promotion à l'étranger en 2021 : 2 collectifs 2 porteuses de projets 7 hommes.
- L'aide aux stagiaires artistiques: Pour le fonds d'acteurs en 2021: Il y a un total de 27 stagiaires pour 31 contrats d'engagements: 17 femmes et 10 hommes. 6 porteuses de projets 7 porteurs de projets un duo

<u>Constat du secteur</u>: Le Théâtre Royal du Parc: Le jury et l'Administration s'accordent sur un manquement au principe de parité et d'engagements de comédiennes, un manque de valorisation des femmes au vu des demandes colossales émises par le Théâtre Royal du Parc. En effet, depuis 2014, seulement trois stagiaires féminines ont été engagées pour 20 comédiens masculins. L'opérateur a été informé que cet aspect deviendra un point d'attention et de vigilance lors du Comité d'Avis dans le cadre du fonds d'acteur.rice.s et pourrait amener une non-éligibilité du dossier.

<u>Recommandations de la cellule égalité</u>: Ce constat démontre bien que l'attention portée à la diversité de genre dans les dossiers présentés à la Cocof n'est pas une priorité. C'est donc à la Cocof de modifier ses règlements pour créer le changement.

- **110010207 – Subvention au théâtre des Martyrs**. Ce crédit est destiné à couvrir la subvention de fonctionnement de ce théâtre dans le cadre des montants établis par la Convention pluriannuelle entre le Théâtre des Martyrs et la Commission communautaire française adoptée le 20 décembre 2017 pour la période couvrant 2018 à 2022.

<u>Constat</u>: La direction est mixte, l'équipe administrative majoritairement féminine et l'équipe technique masculine. Il n'y a eu aucune thématique spécifiquement dédiée au genre en 2020. Il n'y a pas de critère genre dans la convention.

- 110010208 -Subvention à l'ASBL Article 27 - L'asbl Article 27 a pour mission de sensibiliser et de faciliter l'accès à toute forme de culture pour toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile. L'association invite également à la prise de conscience et à la mise en valeur de chacun en ce qu'il est porteur d'histoires et de cultures intégrant, de manière incontournable notre société. Les montants alloués à cette ASBL sont signés dans une convention entre la COCOF et l'opérateur pour une durée de cinq ans.

<u>Constat</u>: Tous les travailleurs sociaux des différentes associations avec qui l'asbl Article 27 passe des Conventions ont un ou des publics précis et spécifiques. Mais leur action n'est pas dirigée vers un genre. Elle est dirigée vers TOUS les publics en situation socio-économique compliquée (que ce soit : l'ethnie, l'origine, l'orientation sexuelle, le choix du culte, la régularité du statut (réfugié, sans papiers), alpha, FLE, en situation de handicap, ...).

Tant la direction que l'équipe administrative sont majoritairement féminine. Dans les faits, une légère majorité des bénéficiaires sont des femmes (55 % femmes / 45 % hommes). Il n'y a pas de critère genre dans la convention.

110010209 - Subvention à l'asbl Brussels Art Melting Pot (B.A.M.P.) - Le BAMP, assure depuis 2013 la promotion des arts et de la culture et de toutes activités liées au domaine de la création artistique, de la production, de l'exploitation et de la diffusion d'œuvres artistiques et ce, principalement à destination des jeunes créateurs et des jeunes compagnies. L'association répond aux manques et besoins que rencontrent les artistes durant leur parcours professionnel, et plus particulièrement les artistes et compagnies qui ne disposent pas d'une aide structurelle et/ou financière du secteur public. L'association est un outil de synergie

professionnelle qui a pour but de mettre en valeur les artistes et leurs entreprises. Des résidences artistiques et administratives sont organisées dans les locaux du BAMP. Une convention lie la Commission communautaire française et le BAMP jusqu'en 2023

<u>Constat</u>: La Direction de Bamp est féminine et l'équipe est mixte (2 femmes, 2 hommes). Les résidences d'artistes sont destinées aussi bien aux femmes, qu'aux hommes. Les thématiques ne sont pas spécifiquement genrées Pour LookIn'OUT, Festival d'étapes de travail et de lectures - émergence de jeunes talents, / les thématiques sont variées et peuvent, ou non, aborder des thématiques liées au genre

Pour 2020 : 7 porteuses de projets, 4 porteurs de projets, 3 collectifs / 5 thématiques sont spécifiquement genrées (= 1/3 programmation). Il n'y a pas de critère de genre dans la convention.

- 110010210 - Subvention à l'asbl Centre International de Formation en Arts du Spectacle (C.I.F.A.S.). Né en 1985 à l'initiative de la Commission française de la Culture, le CIFAS a comme mission la formation continue des artistes de la scène et le développement d'un programme de rencontre et de formation dans le domaine des arts vivants (théâtre, danse, cirque, performance, écriture dramatique, installation vivante, ...) en direction des artistes – créateurs et interprètes – professionnels actifs. Au fil des ans et des directions, les axes prioritaires ont évolué. Depuis 2009, le projet CIFAS (suite) a pris comme ligne directrice principale l'art vivant dans l'espace public, l'art urbain et les publics. Une convention pluriannuelle lie la Commission communautaire française et le CIFAS jusqu'en 2023

<u>Constat</u>: La direction masculine est devenue féminine à la moitié de l'année 2021, les 2 autres travailleuses sont des femmes. Le travail et les activités réalisées dans l'espace public, touchent autant les femmes, que les hommes (publics mixtes, intergénérationnels). Les thématiques peuvent être genrées ou pas. En 2020 : pas spécialement de thématique genrée. Il n'y a pas de critère de genre dans la convention.

- 110010211 - Subvention à l'asbl Maison du Spectacle La Bellone - La Bellone est identifiée comme le lieu de rassemblement social, politique et artistique emblématique de Bruxelles destinant ses activités au public professionnel et citoyen en région bruxelloise. Elle sert de vitrine et de forum des Arts de la Scène à Bruxelles, elle vise, par ses activités diverses et variées, à mieux faire connaître, tant auprès des professionnels que du tout public, le spectacle vivant, dans un cadre de promotion de la culture. Elle favorise également le dynamisme du secteur par des échanges transversaux. C'est un lieu de recherche et de réflexion, une plateforme de rencontres et d'échanges. Une convention lie la Commission communautaire française et la Bellone jusqu'en 2023.

<u>Constat</u>: La direction est féminine, l'équipe administrative est majoritairement féminine. Les résidences d'artistes sont accessibles tant aux femmes, qu'aux hommes. Les thématiques peuvent être orientées sur le genre ou pas. Il n'y a pas de critère genre dans la convention.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE

LES JUSTIFICATIONS « À GENRER » (CODE 3) PERTINENTES

Ces commentaires nous ont semblé pertinents ou de bonnes pratiques et peuvent faire l'objet de modèle pour les agent.e.s chargé.e.s de la justification de la catégorie.

30.001.00.02 - Subventions de politique générale et transition social-écologique

<u>Constat et analyse</u> : Les projets portés par la Cellule Transition prennent en compte assez systématiquement la question du genre, sans pour autant être spécifiques "genre".

La Cellule Transition est d'ailleurs équilibrée du point de vue genre et une ingénieure porte des missions encore traditionnellement portées par des hommes (p.ex. désamiantage).

Une attention particulière est apportée à ce que les interlocuteurs et interlocutrices des initiatives soient aptes à répondre aux besoins genrés.

A titre d'exemple, la mise en place d'ambassadeurs <u>et</u> ambassadrices vélos (actuellement CERIA), la présence de formatrices en pratique et mécanique vélo -domaine traditionnellement occupé par des hommes pour des hommes-, la mise à disposition de vélos adaptés à toutes les morphologies, la rédaction d'articles sur la question, ne pas mettre de logo « fille/garçon » sur les toilettes sèches des Jardins du Ceria tout en garantissant l'intimité suffisante pour le nouvel urinoir, ...

Lors de l'analyse de projets répondant à des appels à projets Transition, la question du genre (surtout des bénéficiaires) est prise en considération.

Les réflexions internes de la cellule transition ne se limitent d'ailleurs pas aux seules questions écologiques et énergétiques, mais également aux questions d'inégalités (dont celles basées sur le genre) qui sont liées.

- 30.000.00.09.12.11 Frais liés aux activités menées au sein de la représentation de la Commission communautaire française à Paris, à savoir :
- L'aide à la mise en réseau : recherche de partenaires français pour des opérateurs bruxellois, ou dans le cadre transfrontalier européen,
- L'appui à l'organisation de missions d'experts, d'opérateurs de terrain, de missions ministérielles ou autres,
- L'organisation d'un événement de promotion du savoir-faire bruxellois francophone (« Bruxelles-sur-Seine),
- La participation aux frais de publication de la Lettre et des actes du colloque,
- Une action de veille sur les projets menés par les organisations internationales (OIF, UNESCO, OCDE)

Dans le cadre des activités développées au sein de la Délégation Wallonie-Bruxelles à Paris, une attention particulière est accordée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de l'organisation des colloques et des missions. De même, la question du genre est une préoccupation transversale au cœur de l'ensemble des travaux menés par les organisations internationales.

- 10.000.00.12.3300 et 21.000.00.29.3300 : dotation au service social.

Les missions du Service Social peuvent avoir un impact différent sur les femmes et les hommes, même si elles s'adressent à elles/eux de manière neutre.

Les agent.e.s actif.ves et pensionné.e.s bénéficiaires du service social sont à 59% de sexe féminin et à 41% de sexe masculin.

Les interventions en faveur de ces agent.e.s et des membres de leur famille se répartissent à raison de 60% pour les personnes de sexe féminin et de 40% pour les personnes de sexe masculin.

30.001.00.039 - Dépenses destinés à soutenir les projets handistreaming

Cette allocation de base sert à soutenir les actions et activités du projet de Plan d'actions annuel 2022 du Collège, défini en pleine autonomie afin d'être mis en œuvre par le groupe de coordination handistreaming de la Cocof. Une attention particulière sera accordée dès 2022 à la promotion et au respect du droit à l'accès équitable en termes du genre. Il faudra veiller à ce que, à toute action transversale programmée à l'attention des personnes en situation de handicap, une prise en compte de la participation équitable des femmes et des hommes soit également assurée, ainsi que le recueil des données (statistiques).

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

Les justifications « à genrer » (code 3) pertinentes

 210000019 – Frais de formation du personnel - plan de formation 2021-2022 concerté avec les organisations syndicales. Il permettra également de poursuivre l'accompagnement des agent.e.s chargé.e.s de l'évaluation du personnel et de répondre aux besoins liés à la mise en œuvre des cycles de réalisation.

A travers diverses thématiques visant à améliorer son fonctionnement personnel, ses relations ou ses tâches, il permet à chacun, homme ou femme, d'acquérir de nouvelles compétences pour davantage d'épanouissement au travail, voire de progression dans sa carrière.

<u>Constat</u>: En matière de statistiques relative à la répartition hommes/femmes, nous concentrons notre attention sur certains aspects, comme la participation au lancement de la plate-forme en e-learning mise en place à la suite du déploiement du télétravail, en raison de la crise sanitaire. Ainsi, on a pu dénombrer au cours du second semestre 2020 : - 32 certificats de formation suivies (pour 7 Hommes et 25 Femmes) attestant d'une participation à l'ensemble des modules d'une même thématique - 22 certificats de test de réussite (pour 2 Hommes et 20 Femmes) attestant de la réussite des tests proposés à l'issue de chaque module, avec un résultat minimum de 80%.

Analyse: Ces chiffres laissent à penser que la formule d'un apprentissage « n'importe où, n'importe quand et sur les supports de son choix » répond favorablement aux attentes des femmes. En effet, depuis plusieurs années déjà, par souci d'égalité d'accès aux formations, la CDCP offre aux agent.e.s, via leur demande de formation, la possibilité d'indiquer leurs souhaits en matière de calendrier ou de jours d'organisation préférentiels, afin de tenir compte de leurs contraintes familiales. L'organisation des formations durant les vacances scolaires est par ailleurs limitée afin de permettre une participation maximale des agent.e.s avec enfants à charge. Afin de prendre en compte la dimension du genre dans les dépenses liées aux formations, la CDCP a besoin de données sexuées quantitatives et qualitatives plus étoffées. L'accès aux données quantitatives sera facilité par l'implémentation du logiciel SIRH. La CDCP aura plus facilement accès à des statistiques genrées, et pourra analyser les déséquilibres éventuels dans la représentation des femmes et des hommes au sein de catégories de formation. Nous savons d'ores et déjà que les formations EPI touchent davantage les hommes et que plus de femmes s'inscrivent aux formations en secourisme. Face à des inégalités genrées, la CDCP pourra faire preuve d'une attention particulière dans sa communication auprès des agent.e.s pour qu'un public peut-être moins naturellement enclin à suivre

une formation puisse se sentir davantage concerné. La CDCP pourra également en fonction des analyses obtenues, se montrer vigilante dans la rédaction des cahiers des charges. Prenons l'exemple d'une formation à destination d'un public ouvrier qui touche généralement plus facilement un public masculin. Le cahier des charges pourra s'assurer que l'accueil de participantes éventuelles soit pensé afin qu'une femme s'y sente à sa place et pas une exception dans un univers masculin. La question de la représentation des 2 genres au sein des formateurs pourra également y être soulevée. La même réflexion pourra être menée par rapport aux supports de cours fournis aux participants afin que des formations « a priori » destinées à un genre plus habituel n'excluent pas, par la forme, des participants de l'autre sexe. Les exemples donnés peuvent, par exemple, facilement être changés pour être moins stéréotypés. Afin d'obtenir des informations qualitatives, pour estimer l'impact de son crédit sur les femmes et les hommes, la CDCP souhaite donner la parole aux participants. Aussi à l'avenir, les formulaires d'évaluation, à compléter par les agent.e.s à l'issue de la formation suivie, pourront comprendre une question non orientée sur leur vécu sous l'angle du genre durant la formation.

<u>Propositions d'actions du secteur</u> :

- Récolte des données statistiques genrées de participation aux formations via le SIRH: analyse des déséquilibres éventuels dans la représentation des femmes et des hommes au sein de catégories de formation. Il ne s'agit pas de chercher une représentation des genres à 50-50 dans les groupes de formation mais, par exemple, de comparer le taux de présence aux formations des hommes et des femmes au taux d'hommes et femmes engagés dans le public ciblé par la formation. Par exemple, le taux de présence des hommes et des femmes à une formation ouverte à l'ensemble des agent.e.s sera comparé au taux d'engagement d'hommes (40%) et de femmes (60%) au sein de notre administration.
- Rédaction des cahiers des charges : la CDCP ajoutera des questions à destination des prestataires afin d'évaluer si les formateurs.trices, les formations et les supports de cours sont respectueux de la question du genre. Le projet de texte sera transmis à la Cellule Egalité des Chances pour avis.
- La CDCP ajoutera dans les formulaires d'évaluation, à compléter par les agent.e.s à l'issue de la formation suivie, une question non orientée sur leur vécu sous l'angle du genre durant la formation. Cette question sera transmise à la Cellule Egalité des Chances pour avis.
- 210000032 Achat de matériel informatique et bureautique

<u>Constat</u>: Augmentation initial 2022 par rapport à l'initial 2021: A cause de la période Covid, le parc IT bascule plus rapidement vers un parc 80% laptop pour 20% desktop, ce qui implique des coûts supplémentaires (les laptops étant en moyenne 1,5 fois plus chers que des machines fixes); les besoins en matière de performance sont plus importants à cause des outils collaboratifs et des besoins en termes de communication. Pour rappel, les questions d'encombrement des machines avaient été jugées comme essentielles lors du choix des équipements lors du passage en télétravail. L'importance de ce facteur est désormais réduite dans le contexte niveau de travail à distance.

Analyse:

• La machine standard définie en début de pandémie n'est plus suffisamment performante pour basculer dans une transition numérique efficace. • Des achats de nouvelles machines ou des interventions de reboostage (revigorage) sont en cours.

- La durée de vie d'un laptop (3-4 ans) n'est pas la même qu'un poste fixe (5 ans). Ceci s'explique principalement par le caractère fragile d'un laptop (mobilité, coups, composants plus fins et plus fragiles). La stratégie et les coûts liés à la stratégie de renouvellement du matériel ne sont plus les mêmes. Plus nous digitaliserons des processus et plus nous pousserons vers une utilisation d'outils numériques dans notre manière de travailler (gestion de projets, signatures électroniques, outils collaboratifs, etc.), plus nous serons obligés de tenir en compte du bien-être informatique des agent.e.s.
- •Le contexte du télétravail accentue déjà cet appel à une augmentation de gammes et de performance des outils informatiques. •L'aspect sécurité des données n'est pas à négliger : des agent.e.s utilisent leur propre matériel privé à la place du matériel COCOF. Ce qui entraine des transferts de données à caractère professionnel ou personnel sur du matériel que nous ne contrôlons pas.
- •L'ambition paperless (sans papier) n'est pas du tout atteinte pour le moment. La COCOF imprime plus de papier qu'avant la pandémie, ce qui peut s'expliquer (en partie) par un manque de confort informatique à domicile. Ce qui veut dire aussi que beaucoup de données circulent entre le domicile des agent.e.s et l'administration de manière non sécurisée.

Recommandations du secteur:

- •Il est nécessaire de redéfinir un standard milieu de gamme pour la majorité des agent.e.s, un standard de mobilité intensive et un standard haut de gamme pour les profils ayant des outils informatiques plus gourmands en performance (autocad, powerbi, développement logiciel, etc).
- •Il est nécessaire également de redéfinir ce que la COCOF prête comme matériel informatique pour le travail à domicile, et ce qu'elle ne donne pas. Doit-on reproduire un environnement identique ? Combien d'écrans ? Quid du petit matériel (souris, clavier) ? etc etc.
- •Idéalement, la stratégie d'achat de matériel IT devrait être liée à la stratégie de new way of working (NWOW) de la COCOF (comment travaillera-t-on à l'avenir, quelles seront nos habitudes, quels sont les processus digitaux, etc).

Recommandation de la cellule: Cette allocation de base était catégorisée en code 1 par la cellule IT. Généralement, on aurait tendance à dire que le matériel informatique et bureautique est neutre. Mais la justification bien étayée donnée par la cellule IT nous a conforté dans l'idée que le contexte de la pandémie liée au télétravail a probablement modifié la donne. En effet, il y a une véritable recherche concernant le bien-être et le confort informatique au travail dans ce contexte de télétravail forcé pour tous.tes les travailleur.euse.s. Le télétravail a un réel impact sur la santé des agent.e.s. Et, il y a également une potentielle différence d'impact entre les hommes et les femmes en télétravail, car le télétravail s'accompagne encore de charges différentes selon le genre. L'imprévisibilité et l'immédiateté de la crise ont requis beaucoup de résilience et de motivation des travailleuses qui se sont confiné·e·s et qui se sont mis à travailler depuis leur lieu de résidence à temps plein, pour la première fois dans le cas de beaucoup de personnes. Néanmoins, les femmes ont été nombreuses à témoigner d'une intersectionnalité de deux injonctions : d'une part, maintenir son activité professionnelle pendant le confinement et, deuxièmement, les stéréotypes de genre de genre obligeant les femmes à continuer à assurer un rôle de mère et d'épouse exemplaire face à la crise.

Si le matériel informatique et bureautique peut rendre le travail plus confortable aux agents comme aux agentes, il a également un potentiel impact <u>positif</u> sur la charge de travail (meilleur confort) et par conséquent sur la charge mentale (diminution) de celles-ci. C'est pourquoi, la cellule a décidé de modifier la catégorie en code 3. Bien entendu, cette catégorisation en code 3 n'est pas permanente mais bien liée

au contexte. Post-confinement, tous ces changements ne vont pas simplement disparaître, d'autant que cette période impliquera énormément de réorganisation. Il y aura donc également un impact sur les normes de genre. En effet, chaque fonction pourra être examinée sous un angle différent. Au lieu d'envisager la possibilité de travailler à domicile pour un certain poste, à l'avenir, nous nous intéresserons plutôt aux tâches spécifiques pour lesquelles il est nécessaire d'être présent au bureau. La flexibilité sera dès lors de plus en plus attendue et normalisée.

- 210000045 - Frais de formation du Conseil de direction

Ce crédit permettra la prise en charge des frais liés à l'accompagnement du Conseil de direction dans la mise en œuvre de son plan stratégique. Ce crédit visera également à accompagner le Conseil de direction (3 femmes – dont l'Administratrice générale – et 4 hommes) dans l'intégration de la dimension du genre dans son fonctionnement et dans le déploiement de ses politiques, afin de favoriser l'égalité des femmes et des hommes.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Des actions proposées par les agent.e.s

- 26 001 00 02 1211 - Dépenses de promotion, de publication et de diffusion liées à la formation professionnelle.

<u>Constat et analyse</u>: La publication et la diffusion d'informations/de brochures en rapport avec l'insertion et la formation professionnelle sont des domaines de communication sensibles aux questions de genre (pour les aspects liés à la communication, il est important de tenir compte de l'égalité de genre aux niveaux du langage, du nombre et de la qualité des images H/F et des contenus relatifs aux réalités des 2 genres).

<u>Recommandations</u>: Mettre en place, pour les futures mises à jour des brochures existantes, un moyen de vérifier le respect de l'égalité de genres.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET DE L'ENFANCE.

Des points d'attention proposés par la cellule égalité

- 23.001.00.03.33.00 - Subventions pour des projets innovants, récurrents ou l'extension de projets dans le domaine de la santé.

Dans le cas présent, la seule subvention octroyée sur ce crédit concerne une association qui offre un répit et un accompagnement à domicile des familles de proches atteintes de la maladie d'Alzheimer.

<u>Remarque de la cellule égalité</u> : Le temps consacré par les aidant.e.s (cohabitant.e.s/non cohabitant.e.s) est non négligeable et constitue une contrainte importante qui influence significativement le fardeau

psychologique de celles/ceux-ci. (Lorsque le temps est élevé, un fardeau élevé est observé). Ce fardeau est également plus important lorsque les aidant.e.s ont d'autres personnes à charge et lorsque la personne aidée à d'importantes déficiences cognitives, et que l'engagement des personnes aidant.e.s. n'est pas toujours naturel (rôle culturellement prescrit, ..). D'après une étude de la Fondation Roi Baudouin¹, le profil des personnes aidantes de la maladie Alzeimer en Belgique reste majoritairement féminin, qu'elles soient cohabitantes (54%) ou non cohabitantes (71%). Une analyse genrée du secteur sur la dimension féminine du répit offert à ces personnes aidant.e.s. serait très appréciable. Ce répit offert tient-il suffisamment compte ou est-il calibré en fonction des autres réalités de vie de celles-ci ? La proportion des bénéficiaires de cette subvention correspond-elle à la réalité de terrain (proportion équivalente hommes femmes) ?...

Les justifications « à genrer » (code 3) pertinentes

- 22 001 00 00 12 01 -- Prestations de tiers, frais d'étude, colloque, frais de missions ...

Ces crédits sont destinés aux frais d'études, de colloques et de missions de membres de l'administration et de personnes étrangères à celle-ci. Il couvre également les jetons de présence des membres du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé.

<u>Remarques du secteur</u>: La catégorie 3 de cette AB se justifie car tant les dépenses de fonctionnement destinée à payer les jetons de présences des sections du conseil consultatif « Hébergement », « Aide et soins à domicile » et « Bureau », que la participation à des colloques ou des missions peuvent avoir un impact potentiel différent sur les hommes ou les femmes. En ce qui concerne la composition des différents conseils, il ressort 42 femmes (64%) et 24 travailleurs (36%) pour un total de 66 personnes. Remarque : prépondérance de femmes (77% et 71%) dans deux des trois conseils.

- A.B. 33.01 – Subventions à des organismes d'aide sociale, familiale, 3ème âge 22 001 00 03

Remarques du secteur :

Code 1 pour les dépenses en frais de fonctionnement.

Code 3 pour la subvention pour frais de personnel.

Pour le public cible en 2019 : 56 initiatives ont été financées. 75% s'adressaient tant aux femmes/filles qu'aux hommes/garçons. 11 avaient un public féminin ou majoritairement féminin (20 %) et 3 un public concernant spécifiquement la communauté LGBT (5%).

A.B. 33.03 – Subventions aux centres de service social et d'action sociale globale 22 001 00 04

<u>Remarques du secteur</u> : Les centres de service social et d'action sociale globale s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

Le Décret relatif à l'offre de services ambulatoires dans les domaines de l'action sociale, de la famille et de la santé prévoit en son article 33 que le service doit « être accessible à tous, sans aucune discrimination au sens du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ».

¹ Sophie Cès, Déborah Flusin,..« Les aidants proches des personnes âgées qui vivent à domicile en Belgique : un rôle essentiel et complexe. Etude de données », Fondation Roi Baudouin, décembre 2016, D/2848/2016/11

Pour la subvention :

Code 1 : dépenses de fonctionnement.

Code 3 : la subvention pour frais de personnel représente 90 % de la subvention octroyée.

<u>Constat et analyse du secteur</u>: Sur base des avances versées en 2019, il ressort 63 travailleuses (70%) et 19 travailleurs (30%) pour un total de 145 personnes (sources esub). Le solde de la subvention annuelle n'a aucun impact sur la situation respective des hommes et des femmes dans la société.

Les missions des Casg: premier accueil, permanence sociale, analyse situation, orientation et accompagnement et suivi personnalisé. Les professions de secrétariat (93%), assistant-e social-e (75%) et psychologue (68%) sont exercées par plus de femmes (statistiques 2019).

Pour le public cible :

Constat: quasi parité: 58% femmes et 42% hommes

- A.B. 33.04 – Subventions pour les services de télévigilance 22 001 00 05

Ces crédits sont destinés à subventionner les services agréés de télévigilance, conformément au décret du 22 mars 2007 relatif à la politique d'hébergement et d'accueil à mener envers les personnes âgées et à son arrêté d'application du 2 avril 2009 ainsi qu'à des frais de raccordement, de placement et de location d'un appareil téléphonique pour les personnes bénéficiant de mesures transitoires.

<u>Remarques du secteur</u>: Les services de télévigilance s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes. Cette subvention est catégorisée en code 1 car il s'agit uniquement de l'intervention dans les frais d'abonnement pour les personnes bénéficiant d'un soutien Cocof.

Constat: le public cible concerne 22 femmes (88%) et 3 hommes (12%) pour un total de 25 personnes

Remarque de la cellule égalité : L'année dernière, cette AB était classifiée en code 1. La cellule égalité estime qu'il s'agit d'un soutien aux personnes âgées qui se matérialise par des frais d'abonnement. Etant donné l'espérance de vie différente entre les femmes et les hommes, il s'avère que, logiquement plus de femmes que d'hommes peuvent avoir besoin d'un service de télévigilance. Il y a donc un potentiel impact différent entre les hommes et les femmes qui bénéficieraient de ce service de télévigilance.

- A.B. 22.002.00.00.3300 – Dépenses de toute nature relatives à l'application de l'accord non marchand au secteur de la cohésion sociale

Ce crédit est destiné à des dépenses de toute nature relatives à l'application de mesures prévues dans le cadre de l'accord non-marchand au secteur de la cohésion sociale, en ce compris la prime exceptionnelle ajoutée au budget initial de 2013.

Remarques du secteur: Crédits portant sur des compléments de salaires pour les travailleurs affectés aux projets de cohésion sociale soutenus dans le cadre des contrats communaux et régionaux de cohésion sociale. Les annexes 9 relatives aux moyens en personnel des associations jointes aux justificatifs annuels permettent de constater que sont visés par ces crédits les travailleurs sans distinction de sexe. Depuis 2020, une nouvelle question est mentionnée dans l'annexe 9 relative au cadastre du personnel salarié et non salarié des asbl financées dans le cadre d'un contrat communal et/ou régional de Cohésion sociale. Cette annexe 9 permet de calculer le nombre d'hommes et de femmes affectés au projet de cohésion sociale dans chaque association (qu'ils ou elles soient employé.e.s, bénévoles, vacataires...).

A GENRER pour la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la subvention accordée aux frais de secrétariat social ou aux formations.

- A.B. 22.002.00.02.3300 – Subventions pour le Centre régional pour le développement de l'alphabétisation et l'apprentissage du français pour adultes

Cette A.B. est destinée au financement de « Lire et Ecrire », pour ses missions de Centre régional pour le développement de l'alphabétisation et l'apprentissage du français (CREDAF).

<u>Remarques du secteur</u>: Crédits alloués sur base décrétale pour permettre au « CREDAF » de mener à bien ses missions qui s'adressent à tout public sans distinction de sexe. Des chiffres relatifs au public touché sont disponibles dans le rapport d'activité annuel. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes pour cette structure.

Voici un extrait du chapitre « formation » du rapport d'activité 2019 du CREDAF :
Pour l'année 2019, on dénombre 1 927 participants : 841 dans les Centres
Alpha et 1 118 dans les conventions⁴⁴. Les femmes sont plus nombreuses que
les hommes : 1 307 femmes (68 %) et 620 hommes (32 %). Les femmes sont
majoritaires dans les associations conventionnées (77 %) par rapport aux
Centres Alpha (55 %) où on est proche de la parité. Cette majorité de femmes
dans les associations conventionnées s'explique, d'une part, parce que cinq
d'entre elles accueillent exclusivement un public féminin⁴⁵, et d'autre part,
parce que la proportion d'hommes dans les groupes conventionnés qui se sont
ouverts à la mixité reste faible⁴⁶.

A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention accordée aux frais de fonctionnement, toutes deux faisant partie intégrante de la subvention allouée. Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

En 2019, 51% de cette subvention était destinée à des frais de personnel salarié.

- A.B. 22.002.00.03.3300 - Financement de l'impulsion - volet général

<u>Remarques du secteur</u>: Crédits permettant de soutenir les projets retenus dans le cadre du Fonds d'Impulsion à la politique des Immigrés. Comme le contient l'appel à projets, ceux-ci doivent, entre autres, participer à la mixité sociale, culturelle, intergénérationnelle et de genre du public. Les actions subsidiables par le FIPI doivent être destinées à titre principal à des personnes d'origine ou de nationalité étrangère, avec une attention particulière pour les primo-arrivants, <u>les femmes</u> et les jeunes. Cette dimension genre n'est donc qu'une des composantes de ce dispositif et de ce fait ne peut être reconnue comme catégorie 2.

Des données sexuées quantitatives ont été ajoutées dans le questionnaire de demande de subvention mais aussi dans le rapport d'évaluation annuel. D'un point de vue qualitatif, outre les objectifs de mixités et d'émancipation des femmes et des jeunes filles, si une asbl développe une activité spécifique en faveur de l'égalité femmes-hommes, il lui est demandé d'expliquer la pertinence par rapport aux objectifs généraux et opérationnels de la demande, et, dans le cas contraire, l'asbl doit expliquer ce qu'elle compte mettre en place pour y remédier.

Dans le cadre de l'appel à projet FIPI 2021, sur les 142 projets introduits, environ 72% des asbl ont déclaré avoir pour objectif « La mixité sociale, culturelle, intergénérationnelle et de genre du public », 56% « L'émancipation des femmes et des jeunes filles » et 75% des asbl ont déclaré développer une action spécifique en faveur de l'égalité femmes-hommes.

A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention accordée aux frais de fonctionnement, toutes deux faisant partie intégrante de la subvention

allouée. Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

A.B. 22.002.00.05.3300 – Subventions à l'ASBL « Centre Bruxellois d'Action Interculturelle »

Remarques du secteur: Crédits alloués pour permettre au CBAI de mener à bien ses missions historiques telles que le soutien des associations par une aide logistique, l'organisation de manifestations propres à la cohésion sociale en suscitant une synergie entre les productions sociales et culturelles des différentes communautés, l'organisation de formations de personnes issues de l'immigration et de professionnels des secteurs non-marchand dans le but d'améliorer l'implication de tous dans une société multiculturelle, la sensibilisation du public régional aux aspects positifs et constructifs d'une société interculturelle qui s'adressent à tout public sans distinction de sexe. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes pour cette structure. A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention allouée. Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

En 2019, 72% de cette subvention était destinée à des frais de personnel salarié dont 81% de femmes et 19% d'hommes.

A.B. 22.002.00.07.3300 – Subventions pour les contrats régionaux de cohésion sociale

Remarques du secteur: Comme le contient l'appel à projets, les projets soutenus dans le cadre de contrats régionaux doivent intégrer une ou plusieurs mixités (genre, culturelle, sociale et d'âge) dont au minimum celle du genre. Tous les projets soutenus sont dès lors accessibles à un public mixte et l'opérateur est responsable du principe d'égalité entre hommes et femmes ainsi que des principes des droits de l'Homme. L'appel à projets stipule que "Tous les projets soutenus sont accessibles à un public mixte. Certaines activités peuvent, à titre exceptionnel, ne s'adresser qu'à des femmes. L'association devra motiver son choix. Cette motivation devra arguer d'un trajet vers la mixité. Les activités uniquement réservées aux femmes doivent être un moyen et non une fin en soi. L'objectif est, in fine, de permettre l'inclusion de la mixité dans un climat non-conflictuel et d'acceptation mutuelle. L'opérateur est responsable du contenu transmis lors des actions menées. Il ne peut être toléré de véhiculer des stéréotypes genrés. Les principes d'égalité entre hommes et femmes ainsi que les principes des droits de l'Homme seront rappelés !"

Les rapports d'activités transmis permettent de disposer de données quantitatives. Cette dimension genre n'est donc qu'une des composantes de ce dispositif et de ce fait ne peut être reconnue comme catégorie 2 même si les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes pour ces structures.

A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention accordée aux frais de fonctionnement, toutes deux faisant partie intégrante de la subvention allouée. Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

A.B. 22.002.00.08.3300 – Subventions pour les contrats communaux de cohésion sociale

Remarques du secteur: Comme le contient l'appel à projets, les projets soutenus dans le cadre de contrats communaux doivent intégrer une ou plusieurs mixités (genre, culturelle, sociale et d'âge) dont au minimum celle du genre. Tous les projets soutenus sont dès lors accessibles à un public mixte et l'opérateur est responsable du principe d'égalité entre hommes et femmes ainsi que des principes des droits de l'Homme. L'appel à projets stipule que "Tous les projets soutenus sont accessibles à un public mixte. Certaines activités peuvent, à titre exceptionnel, ne s'adresser qu'à des femmes. L'association devra motiver son

choix. Cette motivation devra arguer d'un trajet vers la mixité. Les activités uniquement réservées aux femmes doivent être un moyen et non une fin en soi. L'objectif est, in fine, de permettre l'inclusion de la mixité dans un climat non-conflictuel et d'acceptation mutuelle. L'opérateur est responsable du contenu transmis lors des actions menées. Il ne peut être toléré de véhiculer des stéréotypes genrés. Les principes d'égalité entre hommes et femmes ainsi que les principes des droits de l'Homme seront rappelés!"

Les rapports d'activités transmis permettent de disposer de données quantitatives. Cette dimension genre n'est donc qu'une des composantes de ce dispositif et de ce fait ne peut être reconnue comme catégorie 2 même si les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes pour ces structures.

Voici les données quantitatives sexuées qui ressortent des rapports d'activités 2018 par priorité:

Priorité	Public ayant fréquenté les activités en 2018	
Priorité 1 « soutien et accompagnement à la	51% de filles et	
scolarité »	49% de garçons	
Priorité 2« Apprentissage et appropriation de	77,9% de femmes et	
la langue française en tant que citoyen actifs »	22,1 % d'hommes	
Priorité 3A « permanences socio-juridiques »	45% de femmes et	
	55% d'hommes	
Priorité 3B « Modules d'initiation à la vie	57,2% de femmes et	
citoyenne »	42,8% d'hommes	
Priorité 4A « Production et diffusion d'outils à	-	
vocation socioculturelle »		
Priorité 4B « Diffusion d'outils visant la	58,8% de femmes et	
sensibilisation à l'interculturalité »	41,2% d'hommes	

A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention accordée aux frais de fonctionnement, toutes deux faisant partie intégrante de la subvention allouée. Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

Voici les données quantitatives sexuées qui ressortent des rapports d'activités 2018 par priorité relatives au personnel salarié ou volontaire :

Priorité	Personnel salarié	Volontaires
Priorité 1 « soutien et	59,6% de femmes et	60,5% de femmes et
accompagnement à la	40,4% d'hommes	39,5% d'hommes
scolarité »		
Priorité 2 « Apprentissage et	69,9% de femmes et	-
appropriation de la langue	30,1% d'hommes.	
française en tant que citoyen		
actifs »		
Priorité 3A « permanences	65,2% de femmes et	50,6% des femmes et
socio-juridiques »	34,8% d'hommes	49,4% d'hommes
Priorité 3B « Modules	75% de femmes et	33,3% de femmes et
d'initiation à la vie citoyenne	25% d'hommes	66,7 % d'hommes
»		
Priorité 4A « Production et	58,1% de femmes et	43% de femmes et
diffusion d'outils à vocation	41,9 % d'hommes	57% d'hommes
socioculturelle »		

Priorité 4B « Diffusion d'outils	57,3% de femmes et	74% de femmes et
visant la sensibilisation à	42,7% d'hommes	26% d'hommes
l'interculturalité »		

L'annexe 9 jointe aux dossiers de pièces justificatives 2020 permettra également de récolter des données quantitatives sexuées sur le personnel salarié ou non affecté aux projets de cohésion sociale dans le cadre d'un contrat communal et/ou régional.

 22.006.00.03.1211 Prestations de tiers, frais d'étude, colloques, frais de missions (déplacements, séjours...) des membres de l'administration et des personnes étrangères à l'administration

Remarques du secteur : Cette AB sert à financer le travail d'expertise fourni par trois spécialistes à propos de la politique de l'enfance et notamment des questions d'accueil de l'enfance ainsi qu'à financer la réalisation d'études. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes dans ce domaine. Les questions d'égalité de genre ses posent notamment à trois niveaux : pratiques éducatives, composition du personnel éducatif et conciliation vie professionnelle – vie familiale permise ou non par l'accueil des enfants. Les questions liées au genre sont abordées de façon récurrente dans leur travail.

- 22.006.00.04.1211 Dépenses d'organisation, promotion, diffusion, publication

Remarques du secteur : Cette AB sert principalement à publier et diffuser la revue Grandir à Bruxelles. Celle-ci est consacrée à la politique de l'enfance et notamment aux questions d'accueil de l'enfance. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes dans ce domaine. Les questions d'égalité de genre ses posent notamment à trois niveaux : pratiques éducatives, composition du personnel éducatif et conciliation vie professionnelle – vie familiale permise ou non par l'accueil des enfants. Une attention particulière est portée à ces questions tant au niveau du contenu des articles qu'au niveau de la forme (contenu des photos, terminologie utilisée).

22.006.00.05.3300 Subventions aux associations dans le domaine de l'enfance

Remarques du secteur : Cette AB sert à subventionner des projets consacrés à la politique de l'enfance et notamment aux questions d'accueil de l'enfance. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes dans ce domaine. Les questions d'égalité de genre ses posent notamment à trois niveaux : pratiques éducatives, composition du personnel éducatif et conciliation vie professionnelle – vie familiale permise ou non par l'accueil des enfants. Ces ASBL sont très attentives à ces questions qui sont abordées de façon récurrente dans les recherches ou formations qu'elles organisent.

22.006.00.06.3300 Subvention de fonctionnement de l'asbl FRAJE

Remarques du secteur: Cette AB sert à subventionner le fonctionnement de l'asbl FRAJE. Cette association travaille dans la formation et la recherche en matière d'accueil de l'enfance. Les questions d'égalité, de toute nature, et particulièrement les questions d'égalité de genre sont extrêmement importantes dans ce domaine. Les questions d'égalité de genre ses posent notamment à trois niveaux : pratiques éducatives, composition du personnel éducatif et conciliation vie professionnelle — vie familiale permise ou non par l'accueil des enfants. Le FRAJE est particulièrement attentif à ces questions qui sont abordées de façon récurrente dans les recherches ou formations qu'il organise.

A GENRER pour la partie de la subvention destinée aux frais de personnel et NEUTRE pour la partie de la subvention accordée aux frais de fonctionnement, toutes deux faisant partie intégrante de la subvention allouée. . Il est difficile d'estimer la proportion de chaque partie car les asbl ventilent cette subvention comme elles le souhaitent.

<u>Remarques de la Cellule égalité concernant les six AB suivantes</u>: Pour la première fois, la DA santé a transmis des remarques relatives au personnel employé dans les associations subsidées. Il n'y a aucune donnée relative aux publics bénéficiaires.

- 23.001.00.03 - Subventions aux services de santé mentale

<u>Remarque du secteur</u>: Le personnel employé dans ces services agréés est majoritairement féminin (80/20). Nous ne disposons de données qu'en ce qui concerne l'équipe agréée. Il n'y a pas de données à ce jour sur l'équipe hors cadre agréé ni sur les publics bénéficiaires ou le conseil d'administration et assemblée générale de ces asbl.

- 23.002.0001 - Subventions aux centres d'accueil téléphonique

<u>Remarque du secteur</u>: la majorité des travailleurs et des bénévoles sont des femmes dans une proportion de 65/35. Nous ne disposons de données qu'en ce qui concerne l'équipe agréée. Il n'y a pas de données à ce jour sur l'équipe hors cadre agréé ni sur les publics bénéficiaires ou le conseil d'administration et assemblée générale de ces asbl.

23.002.0004 - Subventions aux associations en matière de soins palliatifs et continués

<u>Remarque du secteur</u>: Ecrasante majorité de travailleuses (85/15). A ce jour, nous ne disposons pas de données concernant le personnel hors cadre, ni sur les bénéficiaires

23.002.0006. - Subventions aux associations de santé intégrée (Maisons médicales)

<u>Remarque du secteur</u>: Une majorité de femmes sont subventionnées (92/8). Nous ne disposons pas de données concernant le personnel hors cadre et les publics bénéficiaires.

- 23.002.0007. - Subventions aux services actifs en matière de toxicomanies

<u>Remarque du secteur</u>: Emplois occupés par 70% de femmes. A ce jour, nous ne disposons pas de données concernant le personnel hors cadre, ni aucune donnée concernant les bénéficiaires.

- 23.002.008 - Subventions aux services de promotion et de développement sanitaire

<u>Remarque du secteur</u>: Les subventions ne concernent pas directement des publics en fonction du genre. Cependant, certains projets peuvent avoir un impact indirect en termes de genre comme les subventions octroyées aux espaces-rencontres parents-enfants. A ce stade, nous ne disposons pas des données en la matière.

DANS LE PROCESSUS D'ELABORATION DU RAPPORT :

Les facteurs de succès du gender budgeting, tels qu'une base légale, un engagement très clair du pouvoir politique sur le long terme, un appui des fonctions dirigeantes au sein de l'administration, une analyse régulière des bénéficiaires, garante d'un processus intégré à long terme, une longue tradition de politique en faveur des femmes,..sont bien ancrés.

Le décret d'intégration de la dimension de genre va pouvoir donner une impulsion supplémentaire pour que cette démarche soit imposée à tous les services de l'administration en même temps, et que d'autres facteurs de succès puissent s'ajouter de manière durable : la mise en place d'une formation annuelle consacrée au gender mainstreaming et au gender budgeting, une formation gratuite et disponible pour les services sur simple demande, et un réseau d'experts au sein de l'administration.

La cellule Egalité reconnaît qu'il y a eu un énorme effort de la part de pratiquement toutes les DA pour nous fournir un maximum d'informations. La catégorisation des fiches budgétaires est pratiquement acquise. Les commentaires justificatifs sont également bien présents en fonction de la disponibilité des indicateurs (statistiques) ou du temps et des moyens consacrés à la récolte de celles-ci. Elle ne doute pas que ces efforts vont perdurer, même s'il faudra rester attentif à la formation des agent.e.s en fonction des rotations du personnel dans l'administration.

Cependant, la cellule constate, après ces multiples contacts avec les services, que les commentaires genre (justifications des allocations de base dans la catégorie 3 qui indiquent de quelle façon la dimension de genre sera prise en compte dans les dossiers concernés) ne sont pas tous très développés et ne sont pas rédigés sur base d'indicateurs. La récolte des données (composition sexuée du public cible de l'activité, ventilation systématique par sexe des éventuelles statistiques à collecter, analyse des différences entre la situation respective des femmes et des hommes, pertinence du sexe en tant que variable, composition des conseils d'administration, données sur l'intégration de la dimension de genre dans les projets ...) s'avère être le principal obstacle à l'analyse de genre des dépenses prévues. Or, ces informations ne constituent qu'une première ébauche pour l'analyse des dépenses. En fonction du type de dossiers (subventions, marchés publics, appels à projets, etc...), d'autres actions peuvent être nécessaires à l'ébauche de ces commentaires.

Les principaux obstacles à la récolte de ces données, sont :

- La méconnaissance de la notion de genre des associations
- Le manque de moyens (temps, personnel) et d'outils pour la récolte des informations par les associations
- Le manque de moyens (temps, personnel, aptitude) et d'outils pour l'analyse de toutes ces informations par les agent.e.s

Une fois ces obstacles surmontés, l'analyse de genre pourra être intéressante et permettra de donner aux autorités des pistes pour décider quelles seront les politiques prioritaires pour rétablir l'équilibre des dépenses entre les femmes et les hommes.

Quoi qu'il en soit, la priorité est de donner ces moyens et ces outils aux DA pour avancer.

DANS L'OPPORTUNITE DE RENDRE CE RAPPORT PLUS EGALITAIRE ET PLUS INCLUSIF:

Lors de l'élaboration de ce budget sensible au genre, la catégorisation en code 3 (**crédits à genrer ou des crédits non-spécifiques genre**, ou dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact différent -direct ou indirect- pour les hommes et les femmes) est basée sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et

les hommes. La notion d'égalité de genre est souvent utilisée pour désigner l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle implique d'assurer leur égalité dans l'accès aux ressources et dans la distribution des ressources. Pour rappel, le genre est un ensemble de caractéristiques qui différencient les rôles socialement construits et les comportements dits masculins ou féminins, attribués aux individus en fonction de leur sexe à la naissance. Cependant, cette nette différenciation laisse peu de (ou aucune) place aux minorités de genre : les individus dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui leur a été attribué à la naissance. Il n'inclut pas les personnes intersexes (si l'on considère uniquement les facteurs biologiques) ou les personnes LGBTQI + (c'est-à-dire les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes). Ainsi, le terme de genre, qui tient compte aussi bien de l'orientation sexuelle que de l'identité de genre, a des significations différentes et très personnelles pour chaque individu.

La cellule égalité des chances et lutte contre les discriminations se demandent s'il ne faudrait pas profiter de l'élaboration d'outils et la mise en place de moyens pour ventiler la récole des données sexuées (« femmes » et « hommes ») auprès des associations, en incluant au minimum deux données supplémentaires : « non binaire » et « autre ». Dès lors, l'analyse genrée pourra tenir compte des personnes qui s'identifient à autre chose qu'un homme ou une femme et qui subissent des disparités économiques, sociales et politiques ainsi que des violences de genre basée sur une société patriarcale.

La cellule précise que certains services utilisent déjà les cases homme/femme/autre pour demander le genre des travailleurs des asbl (notamment en cohésion sociale).

Plus largement, l'Institut d'Egalité des femmes et des hommes recommande d'analyser la dimension de genre dans tous les pôles d'activités subventionnées par la Cocof (aide pour les clubs sportifs, les personnes en situation de handicap, les seniors, la promotion du sport...). A cet égard, il semble utile de **revoir les questionnaires de demande de subvention de la Cocof** afin de sensibiliser les associations aux questions de genre. Une proposition est sur la table du Conseil de direction depuis plusieurs années.

Une action de communication et de formation aux questions de genre adressée aux associations nous semble également nécessaire. Ces actions devraient pouvoir être mises en pratique dès que l'arrêté portant sur l'intégration de la dimension de genre sera effectif et que le groupe de coordination sera organisé.

ET L'EVALUATION DES DEPENSES SPECIFIQUES GENRE ?

La directive européenne 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, dite « directive biens et services », interdit toute discrimination directe fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public.

Toutefois, la directive biens et services prévoit deux exceptions :

1) Les mesures d'action positive. Il s'agit des mesures ayant pour objectif faire disparaître une inégalité manifeste.

Les mesures d'action positive ne peuvent être mises en œuvre que moyennant le respect de conditions strictes :

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

- 2) Une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est :
- objectivement justifiée par un but légitime
- et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Cette directive a été transposée dans le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement.

Dans les budgets genrés de la Cocof, certaines dépenses spécifiques genre (code 2) sont récurrentes depuis de nombreuses années, et, à notre connaissance, peu ou pas d'évaluation n'a été faite quant à l'efficacité des mesures et des moyens utilisés ainsi que sur la nature temporaire des actions.

Si l'on prend le cas du projet « sport au féminin » qui existe depuis 2007, il n'y a pas eu de véritable évaluation du projet à ce jour, même si une analyse SWOT avait été réalisée par l'Institut d'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) en 2019.

L'Institut d'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) recommandait alors à la Cocof de consacrer les moyens nécessaires à l'évaluation du projet « Sport au féminin » en vue de le pérenniser et de l'améliorer. L'intention du secteur est bien de le faire, mais pour les raisons suivantes, cela n'a pas été possible :

- <u>Le manque d'effectif</u>: La personne en charge des inspections (afin de collecter des informations dans le but d'une évaluation) n'a pas été remplacée depuis son départ. Les tâches quotidiennes ne permettent malheureusement pas de faire plus de visites sur le terrain.
- <u>La crise Covid-19</u>: Depuis 2020, les activités à destination des adultes ont été fortement réduites. De ce fait, les projets sport au féminin ont été durement touchés et il était donc difficile de faire une évaluation des projets dans ces conditions.

Cet exemple démontre bien que les analyses, les évaluations, la récolte d'informations et de données nécessitent du temps, des effectifs et des moyens.

LA NECESSITE D'APPROFONDIR CERTAINS SECTEURS

Il y a deux DA que la cellule égalité doit encore rencontrer : la DAPH et la DA Enseignement et formation professionnelle. Cette rencontre est nécessaire, à la fois pour le secteur qui doit comprendre les objectifs de cet exercice gender budgeting, que pour notre cellule qui doit encore découvrir comment fonctionnent ces secteurs.

Cette année-ci, le secteur de la formation professionnelle nous a envoyé, en copie, les rapports d'activité des différents pôles de formation, afin que nous y trouvions toutes les informations utiles en termes de statistiques sexuées et d'actions spécifiques genre. Ne connaissant pas le secteur, et surtout les responsabilités et les moyens d'actions de la Cocof liés aux dépenses budgétaires du secteur, il nous est difficile de faire une quelconque analyse sur ces dépenses à leur place.

La DAPH nous semble également un terrain d'actions intéressant où une attention particulière doit être donné au croisement du genre et du handicap. Mais malgré nos différentes propositions de réflexion à ce sujet, il n'y a pas eu de suite donnée.

LES LIMITES D'UN TEL EXERCICE

La cellule égalité des chances et luttes contre les discriminations est consciente de l'énorme attente des ministres et des parlementaires quant aux disparités entre les genres et les pistes d'actions politiques qui pourraient être mises en valeur au travers de l'exercice gender budgeting.

Pour pouvoir répondre à ces attentes, la cellule égalité estime qu'à l'heure actuelle, les moyens et les données mises à disposition pour mener à bien cette mission ne sont pas suffisants.

Le budget de la Cocof n'est encore que dans sa phase de sensibilisation: L'objectif est de mettre en évidence les disparités entre les genres. Il est essentiel de disposer de données ventilées par sexe pour analyser les recettes et les dépenses budgétaires en fonction de l'égalité hommes femmes. Cette phase comporte aussi un renforcement des capacités et la sensibilisation des intervenants (la participation des associations subsidiées joue un rôle essentiel). Cette phase n'est clairement pas encore aboutie pour le budget genré de la Cocof.

Il faudrait ensuite passer à une phase de responsabilisation, pour faire en sorte que le gender budgeting ne se limite pas à la seule analyse ponctuelle des affectations budgétaires initiales, mais qu'il couvre tout le cycle budgétaire : cela permettrait aux autorités d'assumer la responsabilité du budget genré jusqu'au bout de l'année budgétaire concernée. Les objectifs de transparence et d'information sur les inégalités entre les genres dans les affectations budgétaires évolueraient ainsi vers plus de responsabilités à l'égard des objectifs d'égalité. Cette phase devrait pouvoir être envisagée dans le futur. Mais cela nous semble inefficace et inopportun de la mettre en place tant que la première phase ne sera pas aboutie.

Et pour pouvoir enfin entrer en *phase d'action* (modifier les budgets et politiques publics pour mener à l'égalité des dépenses publiques), il faudrait pour cela adopter de nouveaux outils et d'autres méthodes, en particulier pour le suivi et l'évaluation des effets des modifications apportées au budget.

La cellule égalité des chances vous remercie pour votre intérêt et reste à votre disposition pour toute autre question.

Valérie Van Heer et Stéphanie Goosse

Attachées

Cellule Egalité des chances et Lutte contre les discriminations.

Secrétariat général de la Commission communautaire française