

RAPPORT DE LA CELLULE
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE
L'EGALITE DES CHANCES ET 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 2023**

ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

Table des Matières

Gender Budgeting	1
Budget initial 2023	1
Table des Matières	2
INTRODUCTION	4
<i>CONTEXTE GENERAL</i>	4
Evolution 2022 dans le processus de gender budgeting :	5
Accessibilité :	5
<i>MÉTHODE DE TRAVAIL</i>	6
<i>CONTENU DE CE RAPPORT</i>	7
I. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET	9
<i>REPARTITION DES CREDITS D'ENGAGEMENT (CE) ANALYSES, EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DU BUDGET</i>	
<i>ANALYSE, PAR DIRECTION D'ADMINISTRATION</i>	9
Tableau 1. Total décret (missions 1 à 6 et missions 21 à 32).....	9
Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11).....	10
Tableau 3. Crédits d'engagement analysés par Direction d'Administration	11
<i>ANALYSE</i>	12
Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux	12
Tableaux 4 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2021-2023.....	12
Tableaux 5 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2014-2023.....	12
Répartition des articles budgétaires analysés, par code	13
Tableau 6 - Répartition des codes selon les missions	13
Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires	13
Tableau 7 – Récapitulatif des montants par codes et par domaines de compétence	14
Tableau 8 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre	15
Analyse par domaine de compétences	16
Tableaux 9 et 10 – Les cabinets ministériels (missions 1 à 6)	16
Tableaux 11 et 12 – La culture (mission 11- programme 001)	17
Tableaux 13 et 14 – Sport et jeunesse (Mission 11 programme 2 et Mission 28)	18
Tableaux 15 et 16 – Les dépenses liées à la fonction publique – administration - dette (missions 10 et 21)	19
Tableaux 17 et 18 – La dette (mission 27)	20
Tableaux 19 et 20 - L'action sociale (mission 22, programme 1).....	21
Tableaux 21 et 22 –La cohésion sociale (mission 22, programme 2).....	22
Tableaux 23 et 24 – La famille (mission 22, programme 4)	23
Tableaux 25 et 26 – La petite enfance (mission 22, programme 6).....	24
Tableaux 27 et 28 – La santé – politique générale (mission 23, programme 1)	25
Tableaux 29 et 30 – L'ambulatoire (mission 23, programme 2)	26
Tableaux 31 et 32 – La promotion de la santé (mission 23, programme 3)	27
Tableaux 33 et 34 – Le tourisme (mission 24)	28
Tableaux 35 et 36 – Le transport scolaire (mission 25)	29
Tableaux 37 et 38 – La formation professionnelle et les classes moyennes (mission 26) :	30
Tableaux 39 et 40 – L'enseignement (mission 29).....	31
Tableaux 41 et 42 – Les relations internationales (matières transférées) (mission 30, programme 9)	32
Tableaux 43 et 44 – La politique générale et le secteur non-marchand (mission 30, programme 1)	33

Tableaux 45 et 46 – Infrastructures (mission 31)	34
Tableaux 47 et 48 – L'aide aux personnes handicapées (service phare -mission 32).....	35
II. La Note Genre.....	36
<i>LES ARTICLES BUDGETAIRES SPECIFIQUES GENRE.....</i>	<i>37</i>
<i>DES ACTIVITES SPECIFIQUES GENRE NOYEEES DANS DES CREDITS DE CODE 3 :</i>	<i>39</i>
III. UNE ANALYSE DE GENRE.....	41
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIO CULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL.....	41
DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE.....	44
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES	44
DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	47
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET DE L'ENFANCE.	49
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGETAIRES ET PATRIMONIALES.....	55
DIRECTION D'ADMINISTRATION de l'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPEES.....	55
IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	57

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 Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances a rédigé un rapport gender budgeting qui est annexé à l'exposé général du budget initial de l'année concernée.

Jusqu'ici, 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. Ce ne sera plus le cas pour l'exercice 2024, car la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'Egalité des chances a finalisé l'arrêté d'exécution du décret. Ce dernier est passé au Collège du 7 juillet 2022.

Désormais, les organismes administratifs publics qui dépendent de la Commission communautaire française (cela concerne actuellement Bruxelles Formation, le service public francophone en charge de la formation professionnelle en Région bruxelloise) a été systématiquement intégrée

dans les articles qui concernent le groupe de coordination, les missions et le fonctionnement du groupe de coordination..., tout comme l'étaient les services du Collège de la Commission communautaire française. Ce qui implique, comme prévu aux articles 20 et 21 de l'arrêté, que l'organisme d'intérêt public Bruxelles formation devra appliquer la catégorisation genre, analyser et faire une note de genre pour le budget 2024.

Evolution 2022 dans le processus de gender budgeting :

Cette année, même si le souhait de la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'Égalité des chances était de continuer les démarches initiées l'année précédente dans la méthode d'intégration du genre dans le budget, il a été plus difficile de récolter les informations, de les compiler et de les analyser.

Les tâches de la cellule se sont considérablement multipliées cette année et le manque d'effectif à certaines périodes n'a pas aidé. La cellule n'a rencontré qu'une seule direction d'administration, à savoir la direction de la santé 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 agents et agentes, etc.

La cellule n'a pas pu participer à toutes les bilatérales budgétaires comme elle le souhaitait. Les demandes d'informations aux gestionnaires de dossiers ont été faites a posteriori par mail, mais pratiquement aucune réponse n'a été fournie par ces derniers.

Et pour finir, l'intégration du SAP Cocof dans le SAP régional a entraîné des conséquences sur l'ensemble du processus gender budgeting. En effet, le changement de numérotation des allocations de base a compliqué et allongé la tâche de la cellule, notamment pour la comparaison des codes, des budgets et des analyses par rapport aux années précédentes, ainsi que pour la création des tableaux et graphiques statistiques.

ACCESSIBILITÉ :

Petite évolution positive tout de même, dans la rédaction proprement dite du rapport. La cellule a tenu à rendre accessibles les graphiques statistiques aux personnes en situation de handicap (ajout d'information textuelle comme alternative aux éléments graphiques afin que les couleurs ne soient plus un obstacle). La police de caractère est de 12 points minima pour le corps des textes. Des commentaires pour la lecture vocale ont également ajoutés. Afin que la restitution en synthèse vocale des textes soit parfaitement compréhensible, nous avons remplacé, dans la mesure du possible, les mots avec point médian par des mots neutres et utilisé l'accord de proximité lorsque cela devenait nécessaire. Ceci afin que le texte soit inclusif à la fois en termes de genre et de handicap. L'année prochaine, nous envisageons d'intégrer également la question du « Facile à lire ».

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 :

- 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, le personnel de la COCOF a été invité, 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 ou agente est invitée à **faire une analyse en genre du contenu**. Ce sont ces crédits qui requièrent une attention toute particulière dans une stratégie de gender mainstreaming.

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) avons-nous besoin pour pouvoir estimer l'impact de ce crédit sur les femmes et les hommes ? Est-ce 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 gender mainstreaming. Le gender budgeting devient dès lors un excellent complément dans une stratégie générale de gender mainstreaming, 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 2023** 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.

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 conclusion et perspectives** de la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances de la Commission communautaire française.

I. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET.

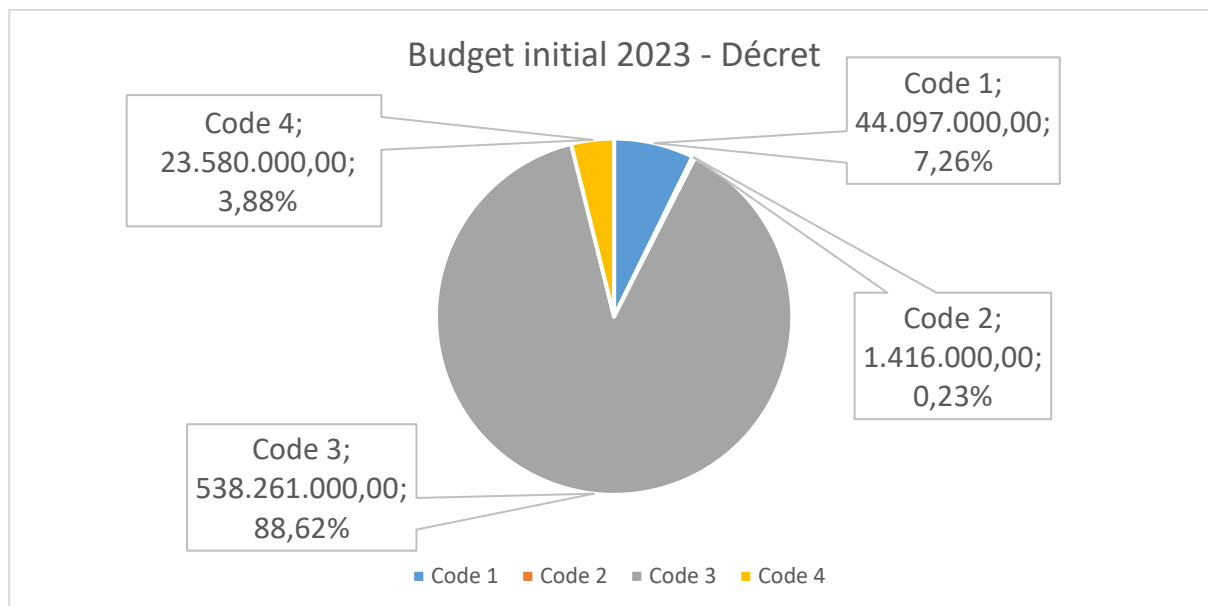
Pour l'exercice sur le budget initial 2023, nous avons reçu **305 fiches budgétaires**. Etant donné l'intégration du budget de la Cocof dans la plateforme SAP régionale (outil de comptabilité générale, analytique et budgétaire), toutes les allocations de base ont changé de numérotation. En outre, plusieurs séries d'allocations de base de 2022 ont été regroupées dans de nouvelles allocations en 2023. Ce qui, pour cette année, a généré un retard considérable pour la réception des données, des erreurs dans les encodages et les mises à jour des données (notamment des codes genre) et une difficulté d'analyse comparative des données avec les années précédentes. Il s'en suit un rapport moins détaillé, plus succinct et comportant des erreurs (des discordances entre les codes et les justifications).

Cependant, nous avons effectué un exercice d'accessibilité pour les graphiques statistiques, en ajoutant les montants pour les personnes qui ne peuvent distinguer les couleurs, et en ajoutant des commentaires pour la lecture vocale.

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

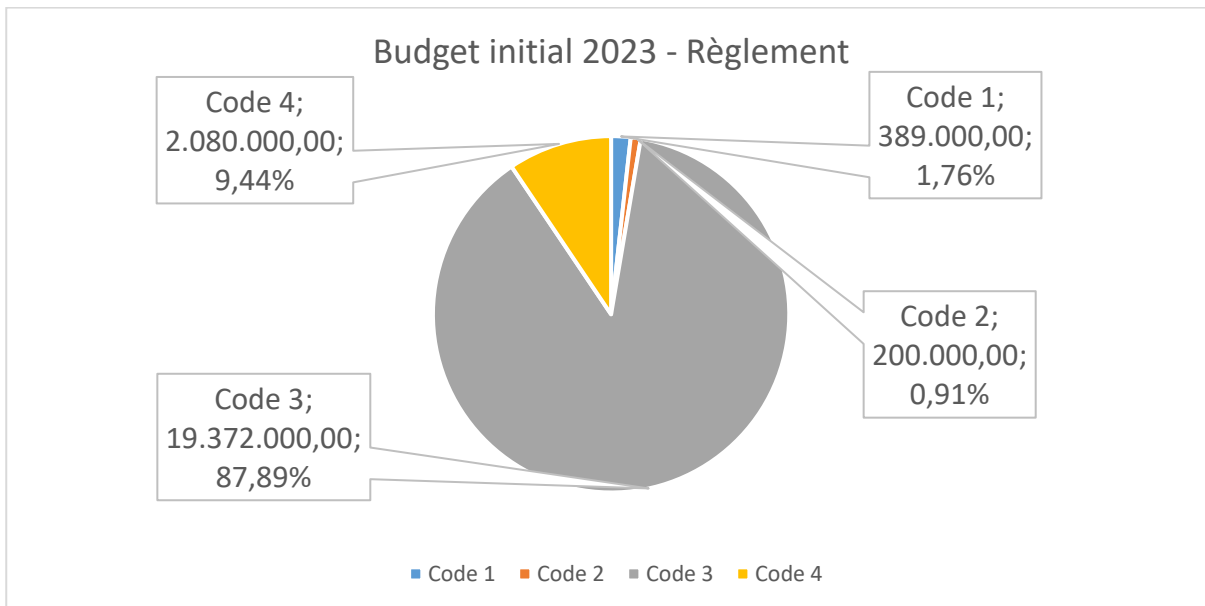
Le budget global des Directions d'Administrations s'élève à **550.221.000,00 euros de crédits d'engagement analysés**, répartis de la manière suivante :

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



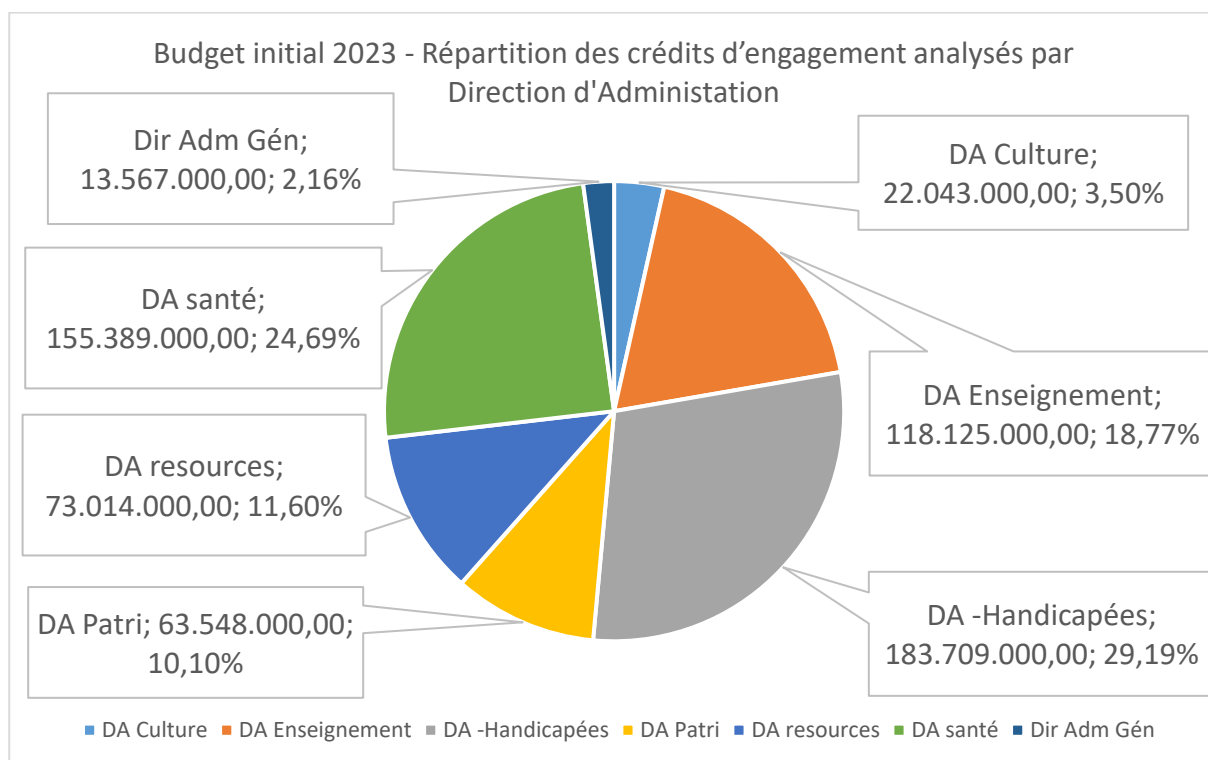
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Décret	Pourcentage
Code 1	44.097.000,00	7,26%
Code 2	1.416.000,00	0,23%
Code 3	538.261.000,00	88,62%
Code 4	23.580.000,00	3,88%
Total général	607.354.000,00	

Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11)



Catégorie genre	Budget initial 2023 - Règlement	Pourcentage
Code 1	389.000,00	1,76%
Code 2	200.000,00	0,91%
Code 3	19.372.000,00	87,89%
Code 4	2.080.000,00	9,44%
Total général	22.041.000,00	

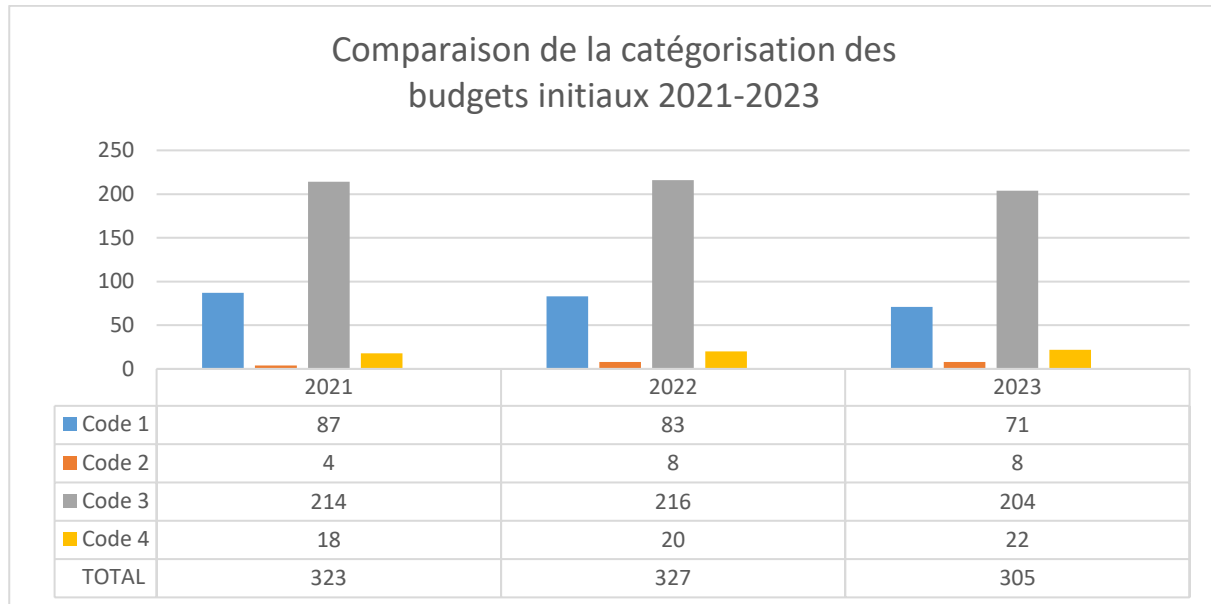
Tableau 3. Crédits d'engagement analysés par Direction d'Administration



Direction d'administration (DA)	Engagement 2023	Pourcentage
DA CULTURE	22.043.000,00	3,50%
DA ENSEIGNEMENT	118.125.000,00	18,77%
DA HANDICAPEES	183.709.000,00	29,19%
DA PATRIMOINE	63.548.000,00	10,10%
DA RES HUM	73.014.000,00	11,60%
DA SANTÉ	155.389.000,00	24,69%
DIR ADM GEN	13.567.000,00	2,16%
Total général	629.395.000,00	

Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux

Tableaux 4 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2021-2023



Tableaux 5 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2014-2023

Catégorie genre	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	161	84	106	113	100	125	118	87	83	71
2	2	3	2	3	6	28	15	4	8	8
3	150	169	209	205	222	197	202	214	216	204
4	19	22	30	20	22	20	20	18	20	22
Pas de code	26	4	12	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	358	282	359	341	350	370	356	323	327	305

Répartition des articles budgétaires analysés, par code

Tableau 6 - Répartition des codes selon les missions

Mission (2023)	Code 1	Code 2	Code 3	Code 4	Total général
01 - Cabinet du président du Collège B. Trachte	2		1		3
02 - Cabinet du membre du Collège R. Vervoort	2		1		3
03 - Cabinet du membre du Collège B. Clerfayt	2		1		3
04 - Cabinet du membre du Collège A. Maron	2		1		3
05 - Cabinet du membre du Collège N. Ben Hamou	2		1		3
06 - Parlement francophone bruxellois	1				1
10 - Administration	1			2	3
11 - Jeunesse, sports, Education permanente, audio-visuel et enseignement	6	1	44		51
21- Administration	12	1	15	5	33
22 - Aide aux personnes	5	4	38		47
23 - Santé	1		19	2	22
24 - Tourisme	3		1		4
25 - Transport scolaire	3		4		7
26 - Formation professionnelle	4		21	8	33
27 - Dettes	4				4
28 – Infrastructures sportives privées	1				1
29 - Enseignement	8		17		25
30 – Relations internationales (matières transférées) et politique générale		2	19	4	25
31 - Infrastructures	9		4		13
32 - PHARE	3		17	1	21
Total général	71	8	204	22	305

Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires

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

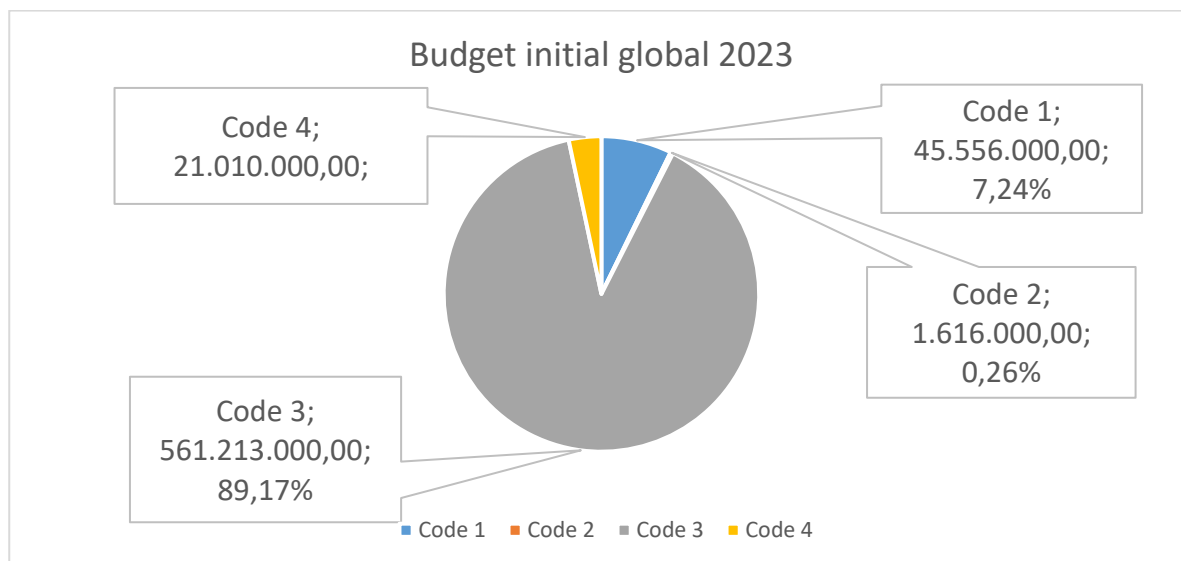
- 45.556.000,00 € euros, soit **7,24 %** des crédits analysés, classifiés en **code 1** – Les crédits **neutres** qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 1.616.000,00 € euros, soit **0,26 %** des crédits analysés, classifiés en **code 2** – Crédits **spécifiques genre**, qui sont attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes.

- 561.213.000,00 € euros, soit **89,17 %** 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.
- 21.010.000,00 € euros, soit **3,34%** des crédits analysés, classifiés en **code 4 – Crédits qui sont hors compétence** de la Commission communautaire française.

Tableau 7 – Récapitulatif des montants par codes et par domaines de compétence

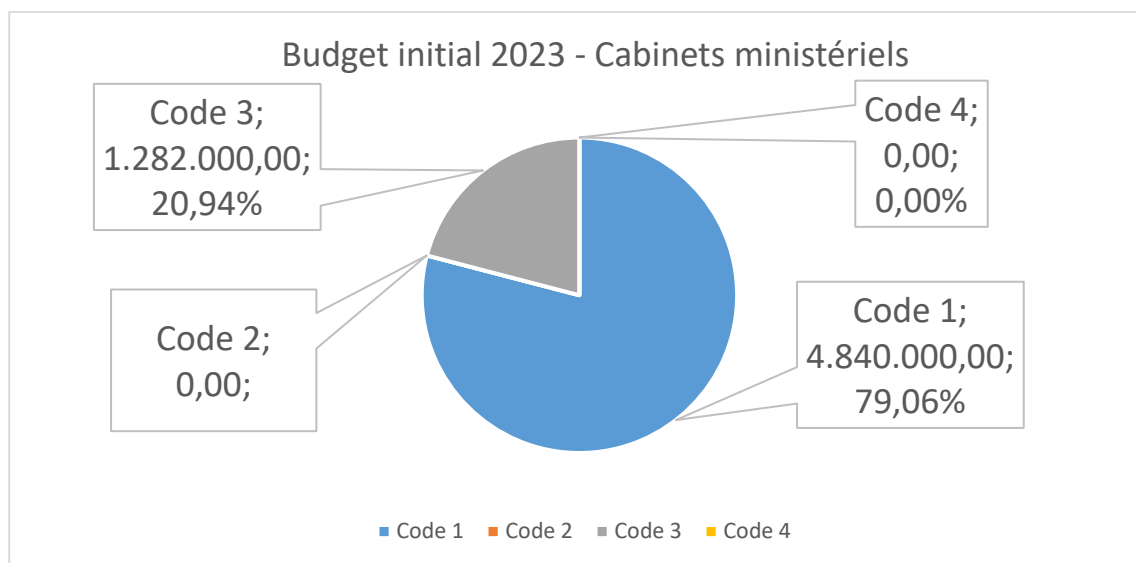
Domaines de compétence	Code 1	Code 2	Code 3	Code 4	Total
Cabinets ministériels	4.840.000,00	0,00	1.282.000,00	0,00	6.122.000,00
Culture	281.000,00	0,00	18.030.000,00	0,00	18.311.000,00
Sport et jeunesse	371.000,00	200.000,00	1.342.000,00	0,00	1.913.000,00
Fonction publique - Administration	8.096.000,00	25.000,00	39.061.000,00	9.730.000,00	56.912.000,00
Action sociale	629.000,00	25.000,00	21.209.000,00	0,00	21.863.000,00
Cohésion sociale	466.000,00	0,00	27.640.000,00	0,00	28.106.000,00
Famille	0,00	1.156.000,00	47.836.000,00	0,00	48.992.000,00
Petite enfance	0,00	0,00	511.000,00	0,00	511.000,00
Santé (politique générale)	0,00	0,00	2.809.000,00	7.741.000,00	10.550.000,00
Ambulatoire	75.000,00	0,00	38.662.000,00	0,00	38.737.000,00
Promotion de la santé	0,00	0,00	6.630.000,00	0,00	6.630.000,00
Tourisme	818.000,00	0,00	1.000,00	0,00	819.000,00
Transport scolaire	270.000,00	0,00	14.769.000,00	0,00	15.039.000,00
Formation professionnelle et classes moyennes	226.000,00	0,00	75.385.000,00	2.808.000,00	78.419.000,00
Enseignement	16.743.000,00	0,00	32.967.000,00	0,00	49.710.000,00
Relations internationales	0,00	0,00	205.000,00	292.000,00	497.000,00
Politique Générale et secteur non marchand	0,00	210.000,00	21.523.000,00	149.000,00	21.882.000,00
Infrastructures	8.595.000,00	0,00	29.300.000,00	0,00	37.895.000,00
Service PHARE	1.711.000,00	0,00	182.638.000,00	290.000,00	184.639.000,00
Dettes	1.848.000,00	0,00	0,00	0,00	1.848.000,00
Total	44.969.000,00	1.616.000,00	561.800.000,00	21.010.000,00	629.395.000,00

Tableau 8 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre



Catégorie genre	Budget initial global 2023	Pourcentage
Code 1	45.556.000,00	7,24%
Code 2	1.616.000,00	0,26%
Code 3	561.213.000,00	89,17%
Code 4	21.010.000,00	3,34%
Total général	629.395.000,00	

Tableaux 9 et 10 – Les cabinets ministériels (missions 1 à 6)

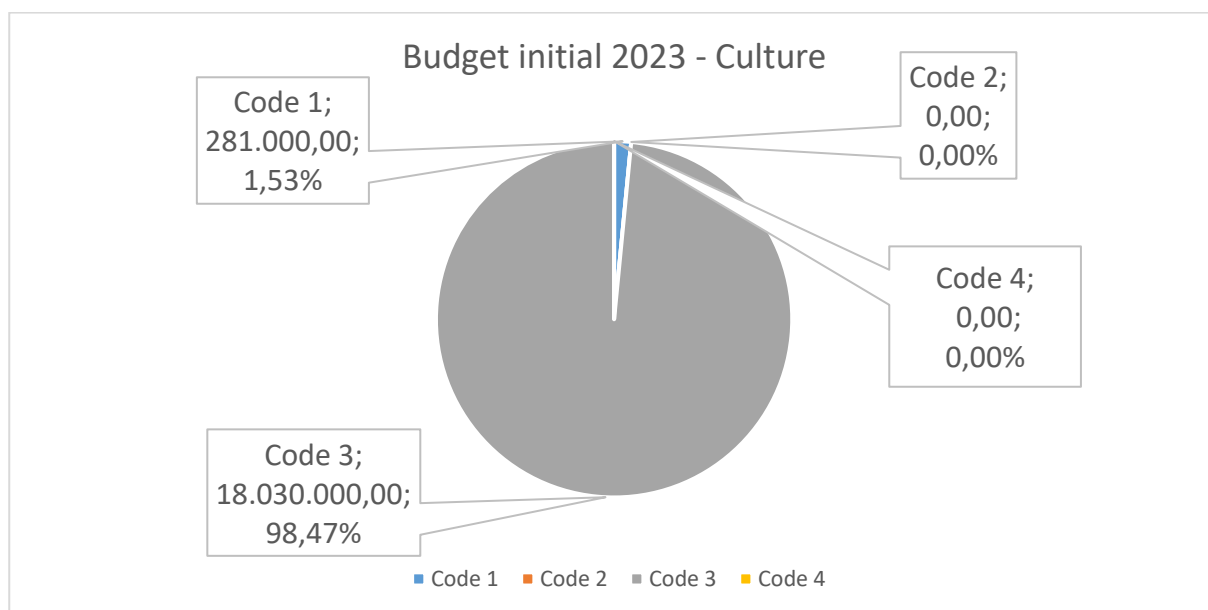


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Cabinets ministériels	Pourcentage
Code 1	4.840.000,00	79,06%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	1.282.000,00	20,94%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	6.122.000,00	

Les missions 1 à 5 correspondent aux traitements, indemnités du personnel et des dépenses patrimoniales du Cabinet. Le montant en code 1 est équivalent à celui des trois 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 avait 12 hommes pour 11 femmes en 2022. 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 l'agent ou l'agente).

La dotation au parlement francophone bruxellois, qui était auparavant catégorisée en code 4, a été cette année inscrite en code 1. Ce qui explique la différence de répartition avec l'année précédente. Nous n'avons pas reçu d'information sur le changement de code, ni de justification pour le code neutre. Nous inviterons le Parlement à nous communiquer les informations pour l'exercice suivant.

Tableaux 11 et 12 – La culture (mission 11- programme 001)

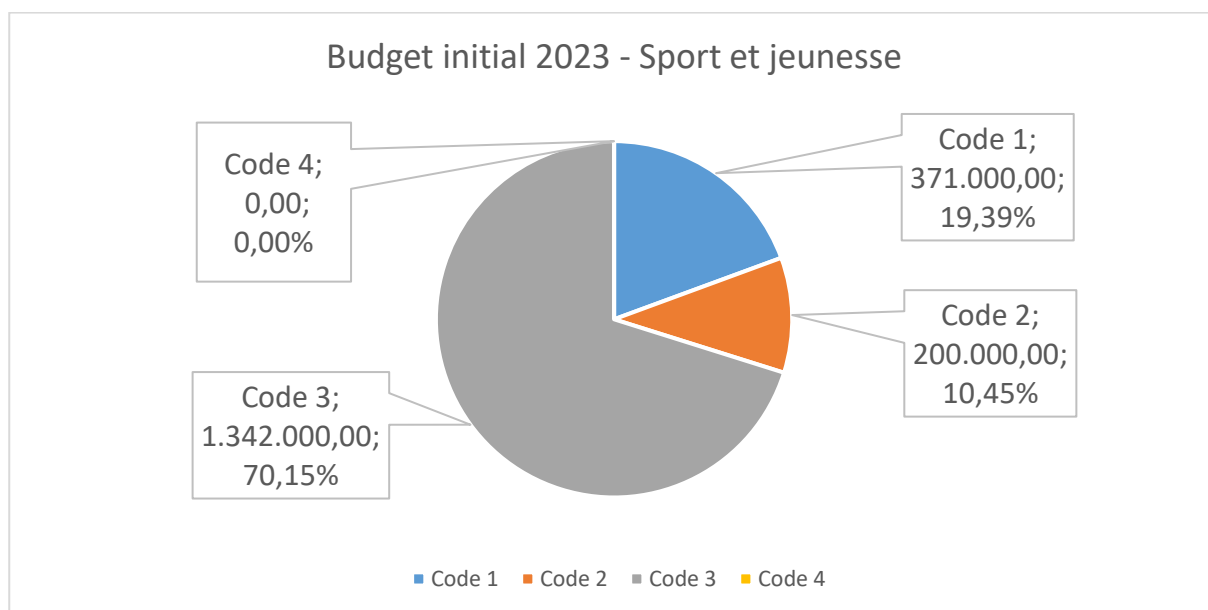


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Culture	Pourcentage
Code 1	281.000,00	1,53%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	18.030.000,00	98,47%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	18.311.000,00	

En matière de culture, cette année 98% des articles budgétaires ont été catégorisés en code 3, alors que l’année dernière, c’était presque 95%. On remarque une diminution des codes 1.

Une analyse plus approfondie pourrait permettre de constater que plusieurs AB catégorisées en 3 contiennent plusieurs dépenses en catégorie 2 qui sont « noyées » dans le total.

Ps : Changement par rapport à 2022 : L’éducation permanente (anciennement mission 11 - programme 4) et les activités parascolaires à caractère pédagogique (anciennement Mission 11 - programme 6) ont rejoint la culture (mission 11- programme 001).



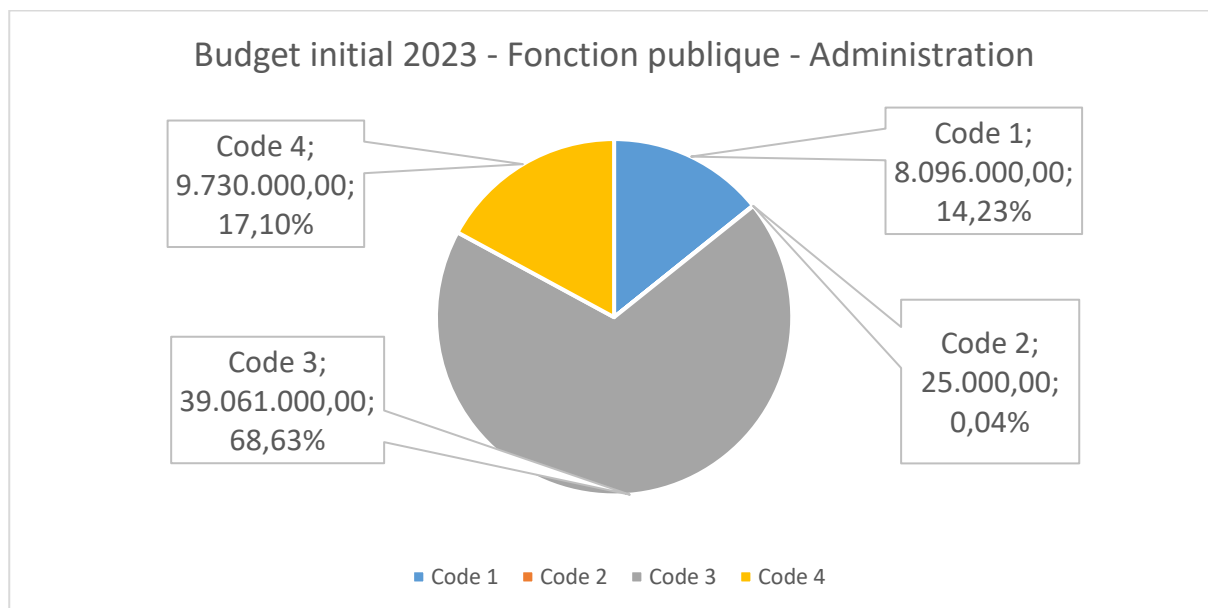
Catégorie genre	Budget initial 2023 – Sport et jeunesse	Pourcentage
Code 1	371.000,00	19,39%
Code 2	200.000,00	10,45%
Code 3	1.342.000,00	70,15%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	1.913.000,00	

Les investissements en matière d’infrastructures sportives privées du budget décentralisé catégorisés en code neutre, sont repris dans ce graphique pour un total de 371.000,00€. C’est une légère diminution par rapport à l’année dernière.

Tout comme l’année dernière, 200.000,00 euros 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 (voir note de genre).

De manière générale, les montants alloués aux différentes associations ont été diminués d’environ un million. Ce qui modifie aussi le pourcentage des codes 2 et 3.

Tableaux 15 et 16 – Les dépenses liées à la fonction publique – administration - dette (missions 10 et 21)



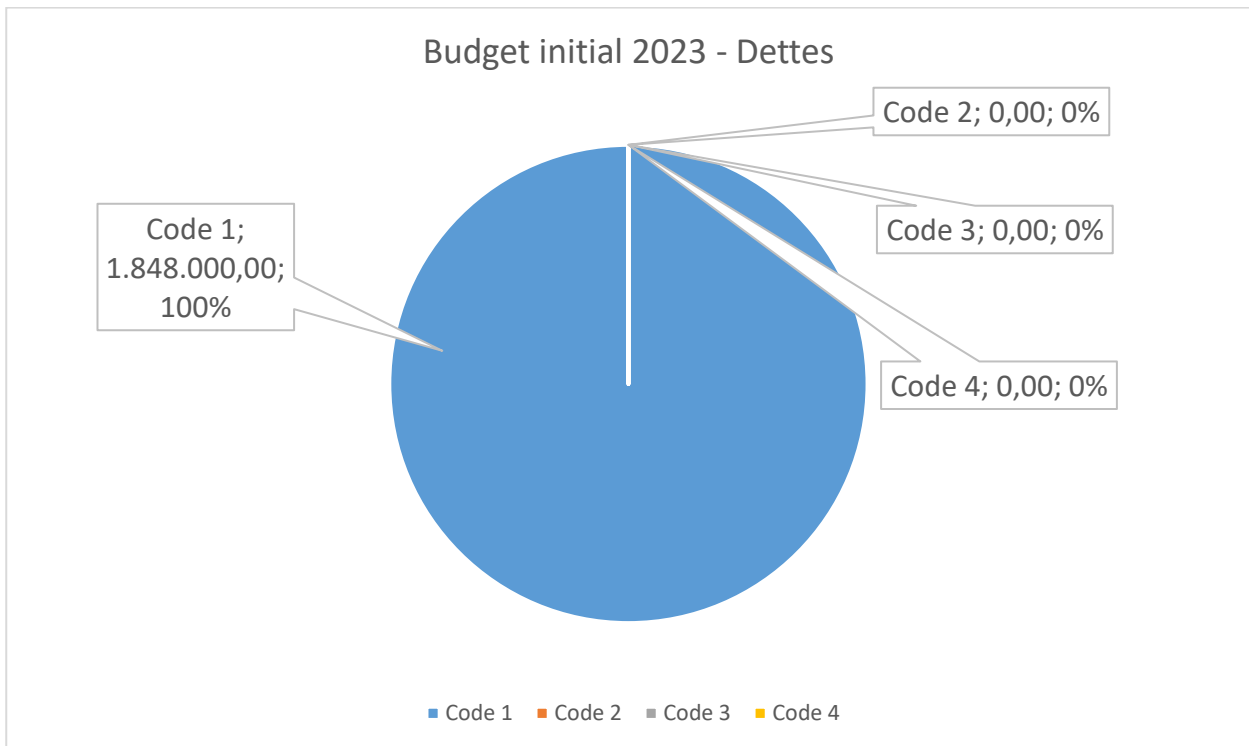
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Fonction publique - Administration	Pourcentage
Code 1	8.096.000,00	14,23%
Code 2	25.000,00	0,04%
Code 3	39.061.000,00	68,63%
Code 4	9.730.000,00	17,10%
Total général	56.912.000,00	

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, 25.000,00€ ont été classés en code genre 2 – Spécifique genre (3.000 de plus que l’année dernière). 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.

Dans l’administration, le personnel se compose de 495 personnes statutaires (61% de femmes et 39 % d’hommes), et 329 personnes sont contractuelles (dont 55% de femmes et 45% d’hommes).

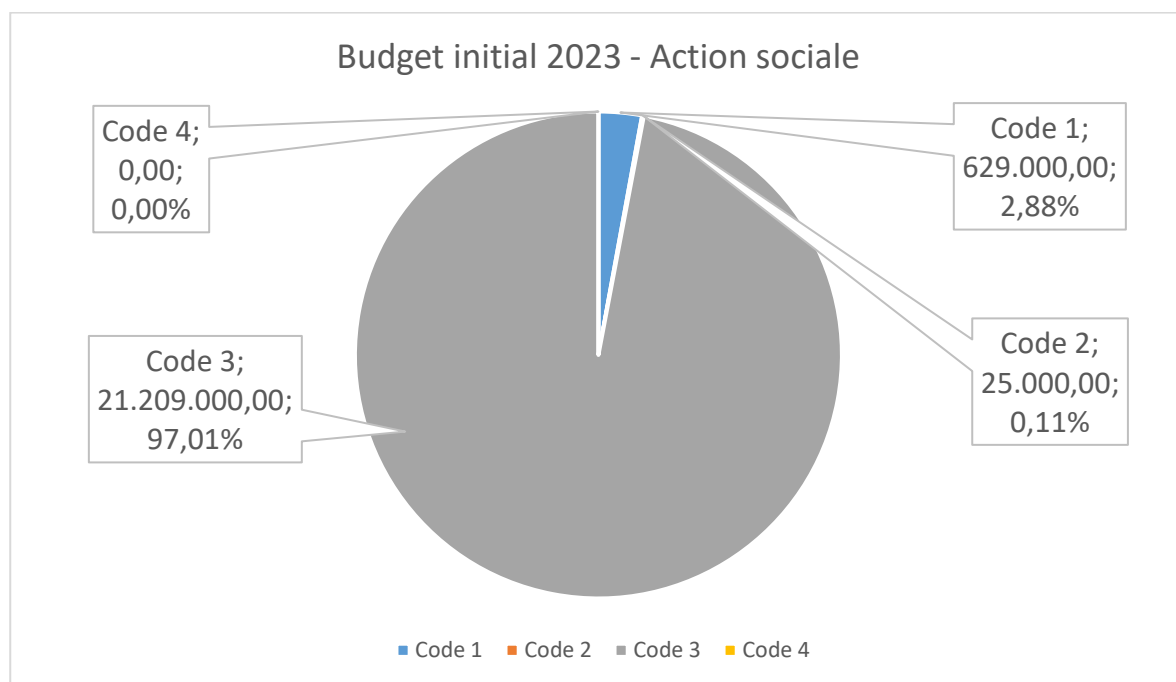
Tableaux 17 et 18 – La dette (mission 27)



Catégorie genre	Budget initial 2023 - Dettes	Pourcentage
Code 1	1.848.000,00	100,00%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	0,00	0,00%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	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 19 et 20 - L'action sociale (mission 22, programme 1)

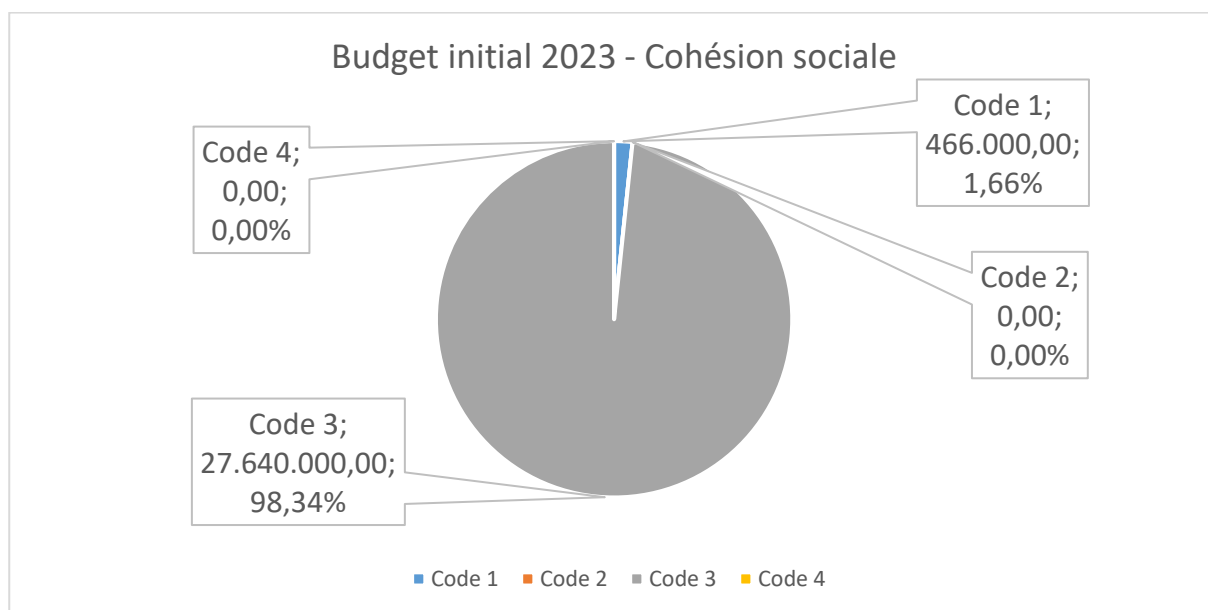


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Action sociale	Pourcentage
Code 1	629.000,00	2,88%
Code 2	25.000,00	0,11%
Code 3	21.209.000,00	97,01%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	21.863.000,00	

On constate une grosse augmentation des codes neutres et une légère augmentation des codes 3 par rapport au budget initial 2022.

Cette année comme en 2022, 25.000,00 € ont été catégorisés en code 2 – spécifique genre. Il s'agit de l'AB 22.001.08.02 consacrée à la Promotion, publication, diffusion (voir note de genre).

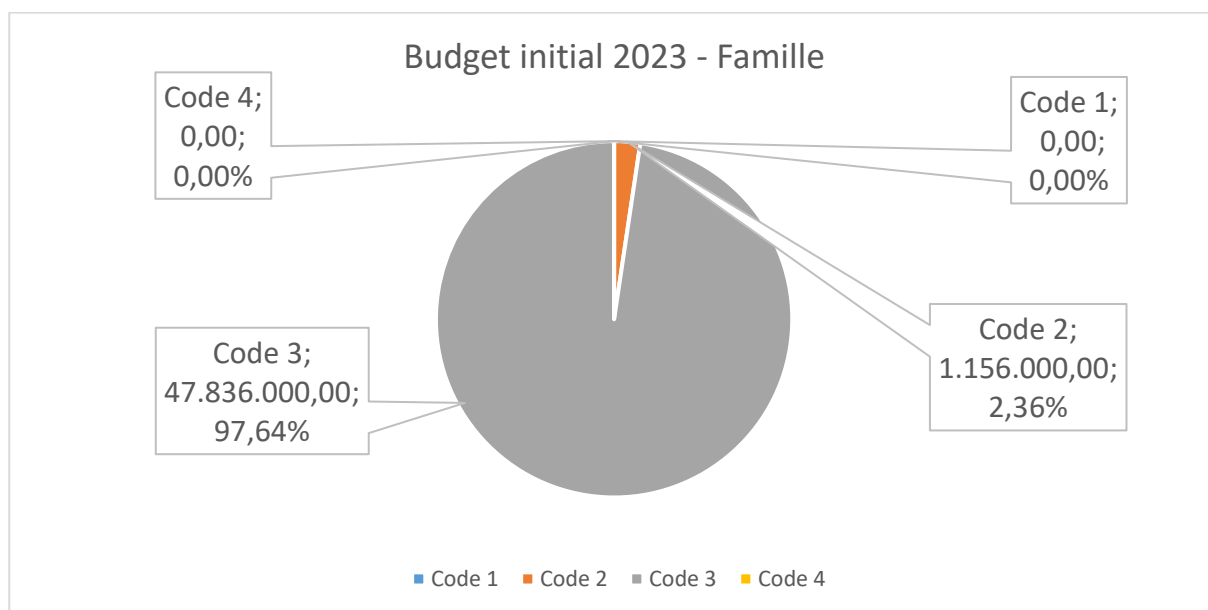
Tableaux 21 et 22 –La cohésion sociale (mission 22, programme 2)



Catégorie genre	Budget initial 2023 - Cohésion sociale	Pourcentage
Code 1	466.000,00	1,66%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	27.640.000,00	98,34%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	28.106.000,00	

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 et 2022.

Tableaux 23 et 24 – La famille (mission 22, programme 4)



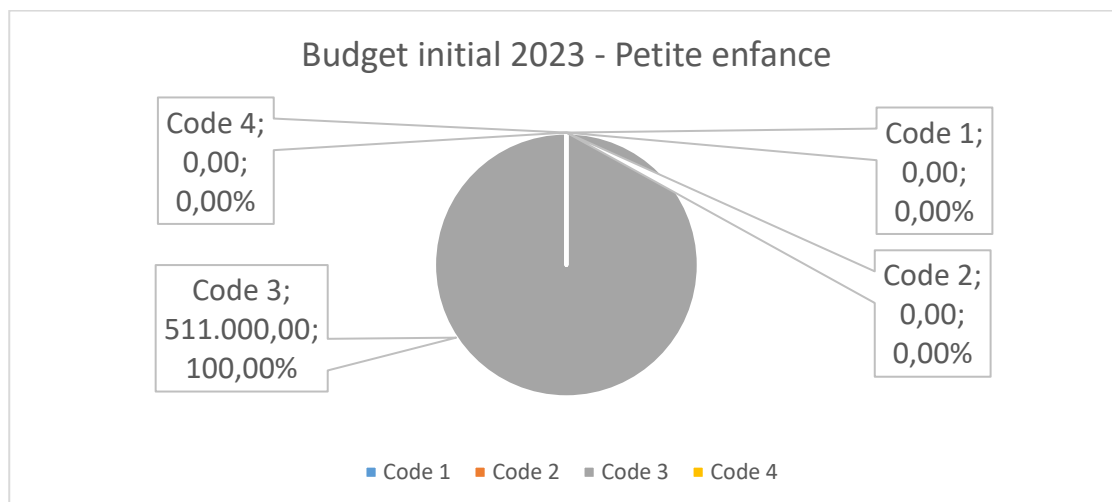
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Famille	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	1.156.000,00	2,36%
Code 3	47.836.000,00	97,64%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	48.992.000,00	

Trois AB sont catégorisées en code 2 – spécifique genre (voir note de genre).

- L'AB 22.004.34.07 concerne les subventions pour la mise en œuvre de l'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVRAS).
- L'AB 22.004.34.08 concerne les subventions à la ligne d'écoute violences conjugales.
- Et l'AB 22.004.34.09 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.

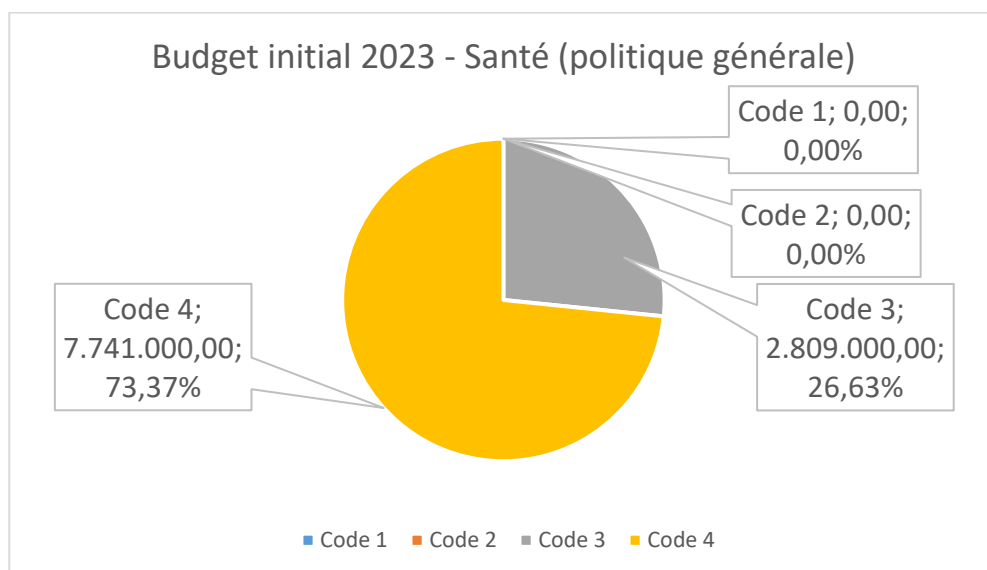
Tableaux 25 et 26 – La petite enfance (mission 22, programme 6)



Catégorie genre	Budget initial 2023 - Petite enfance	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	511.000,00	100,00%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	511.000,00	

Ce programme compte 4 AB. Toutes les AB ont été catégorisées en code 3 « à genrer ». Il n’y a une augmentation de 30.000 euros par rapport à l’an dernier.

Tableaux 27 et 28 – La santé – politique générale (mission 23, programme 1)

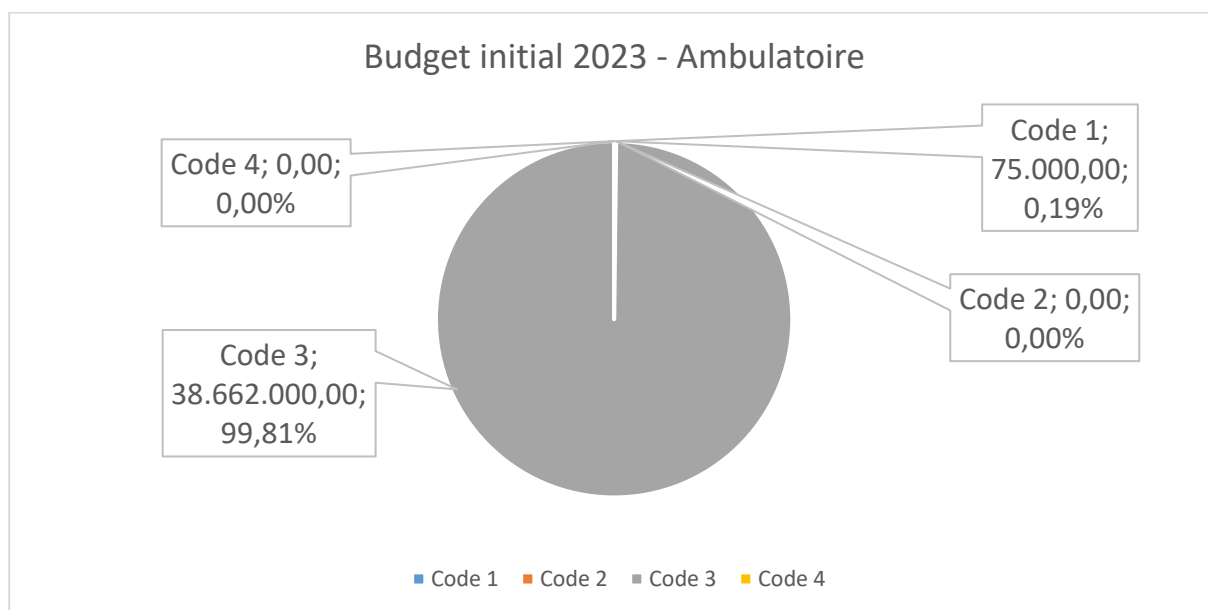


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Santé (politique générale)	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	2.809.000,00	26,63%
Code 4	7.741.000,00	73,37%
Total général	10.550.000,00	

Un million huit cent mille de plus pour le code 3 par rapport à 2022.

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 (6^e réforme).

Tableaux 29 et 30 – L’ambulatoire (mission 23, programme 2)



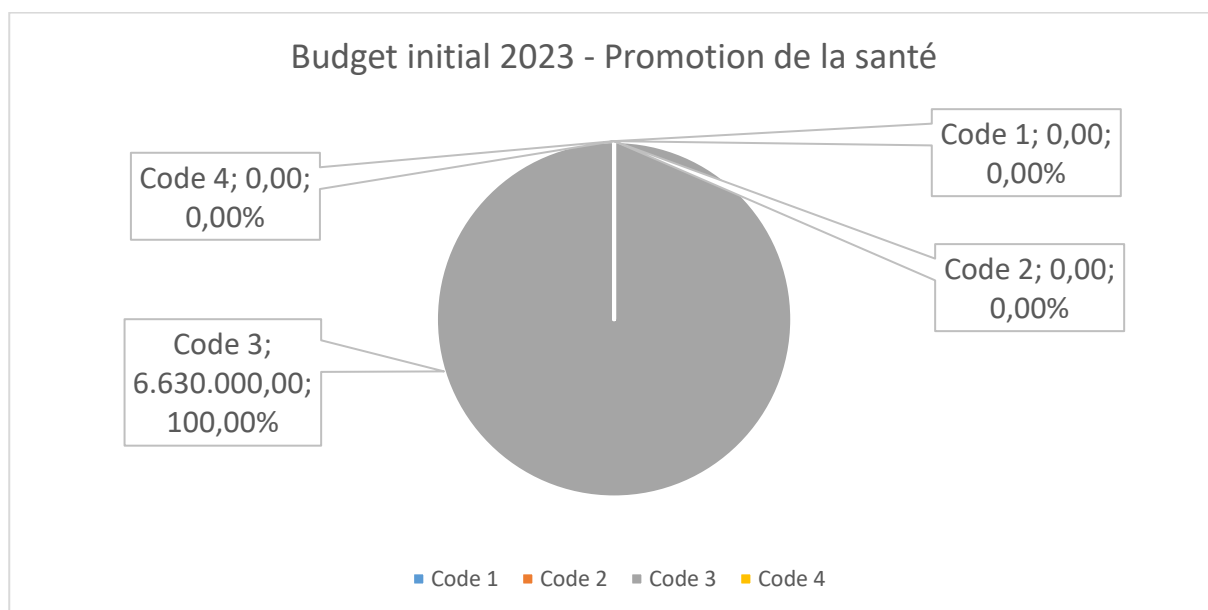
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Ambulatoire	Pourcentage
Code 1	75.000,00	0,19%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	38.662.000,00	99,81%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	38.737.000,00	

Comme l’an dernier, la totalité des subsides en matière d’ambulatoire est catégorisée « à genre », excepté une AB qui est catégorisée en « neutre » : Subventions pour l’informatisation en matière de santé.

Plus de 3.500.000 euros ont été ajoutés aux subventions catégorisées en code 3.

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 31 et 32 – La promotion de la santé (mission 23, programme 3)



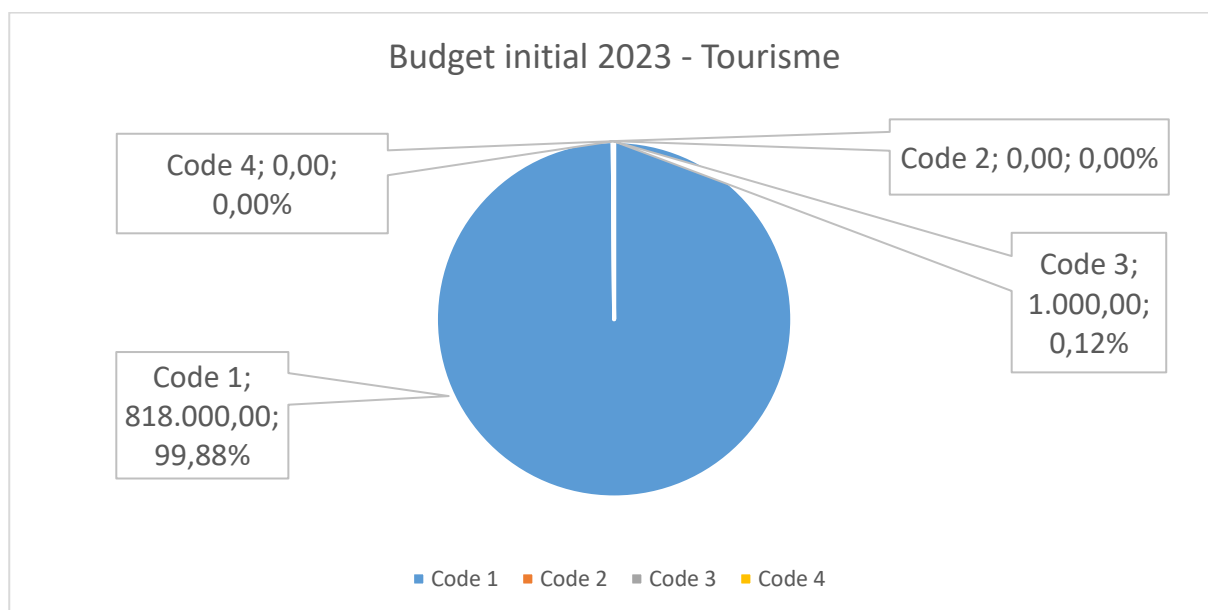
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Promotion de la santé	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	6.630.000,00	100,00%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	6.630.000,00	

Plus de 600.000 euros ont été ajoutés aux dépenses de code 3 par rapport à 2022.

Tout comme les trois années précédentes, 100% des subsides en promotion de la santé, sont classés en code 3 « à genre ». 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 33 et 34 – Le tourisme (mission 24)

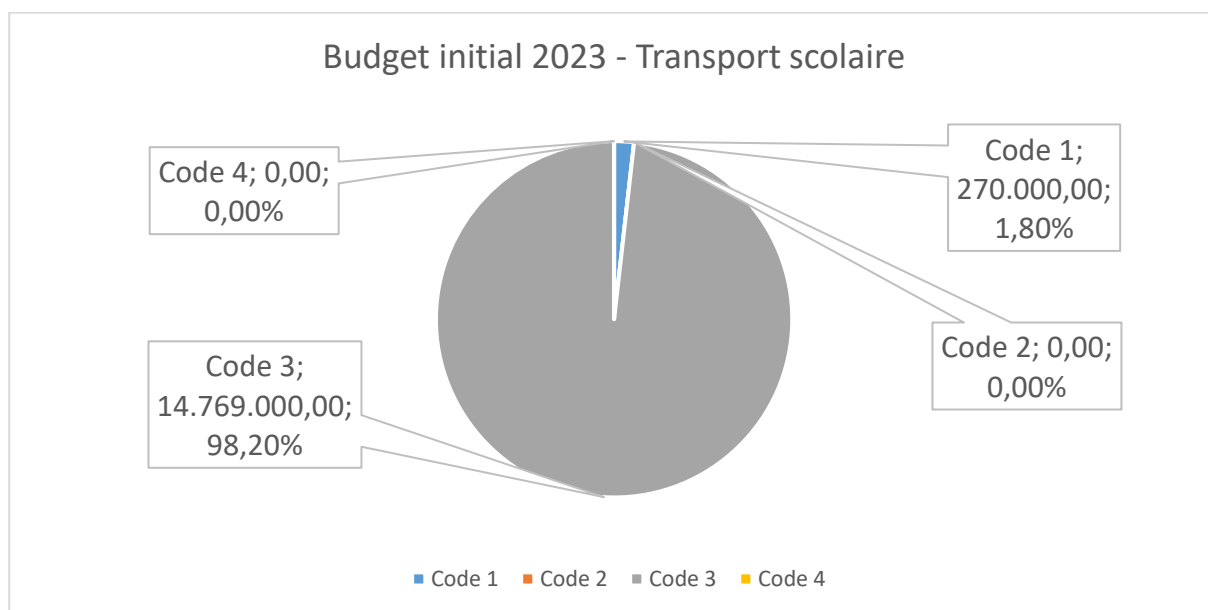


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Tourisme	Pourcentage
Code 1	818.000,00	99,88%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	1.000,00	0,12%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	819.000,00	

Cette année, aucun changement par rapport à 2022.

La plupart des AB concernent des subventions d’investissement (tourisme social), frais de fonctionnement des auberges de jeunesse, etc. La cellule n’a jamais reçu aucune justification ou information pour ces dépenses qui permettraient de déterminer si le choix des codes est correct.

Tableaux 35 et 36 – Le transport scolaire (mission 25)



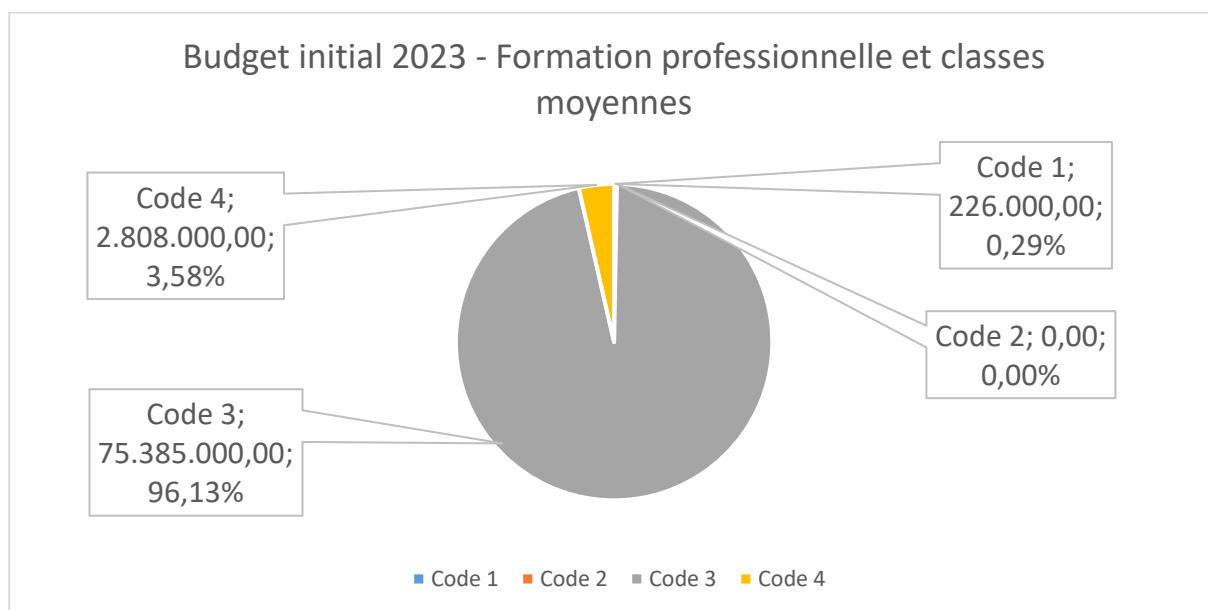
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Transport scolaire	Pourcentage
Code 1	270.000,00	1,80%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	14.769.000,00	98,20%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	15.039.000,00	

Il y a probablement une erreur d'encodage dans l'AB 25.009.66.01 : les frais de transport sont passés du code 1 au code 3 en 2023. Mais la justification de la fiche budgétaire est restée la même : Or, 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. Cela modifie donc complètement le tableau. Il sera donc nécessaire de vérifier en détail la répartition des dépenses sur cette allocation l'années prochaine.

Les données générées 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 :

Sur les 210 ACS, il y a 140 femmes (66,66 %) pour 70 hommes (33,33 %), soit deux fois plus de femmes que d'hommes.

Tableaux 37 et 38 – La formation professionnelle et les classes moyennes (mission 26) :

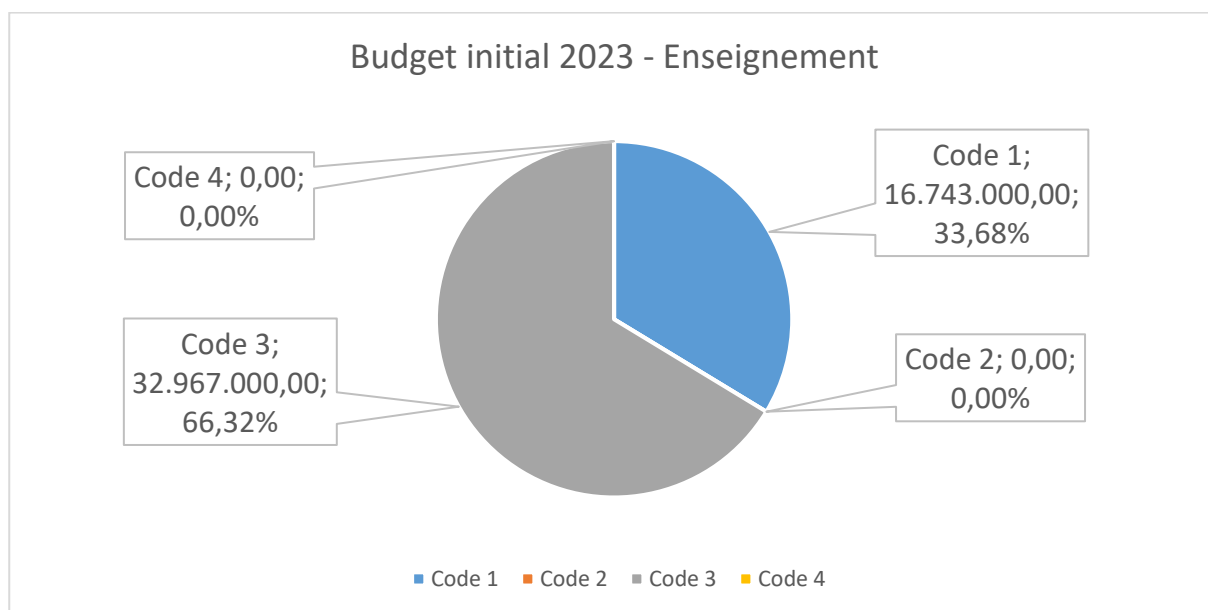


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Formation professionnelle et classes moyennes	Pourcentage
Code 1	226.000,00	0,29%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	75.385.000,00	96,13%
Code 4	2.808.000,00	3,58%
Total général	78.419.000,00	

Les montants et pourcentages sont quasiment identiques aux deux années précédentes.

En 2021, 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 39 et 40 – L’enseignement (mission 29)

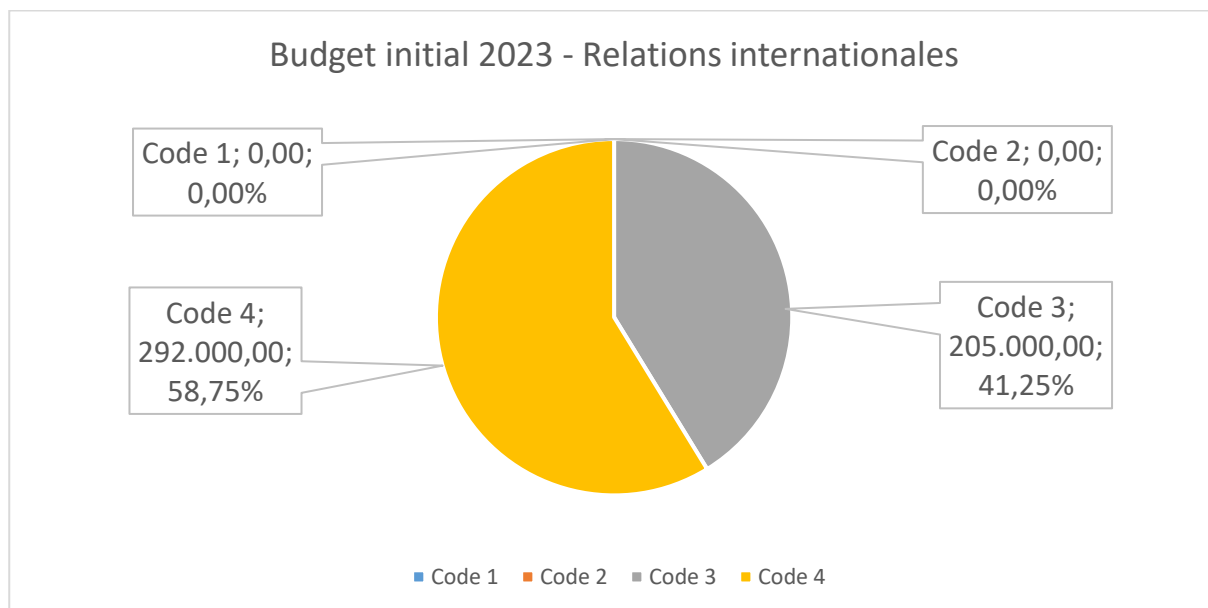


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Enseignement	Pourcentage
Code 1	16.743.000,00	33,68%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	32.967.000,00	66,32%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	49.710.000,00	

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

En 2021, 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, gardiennage, assurances...), qui sont des dépenses neutres en termes de genre.

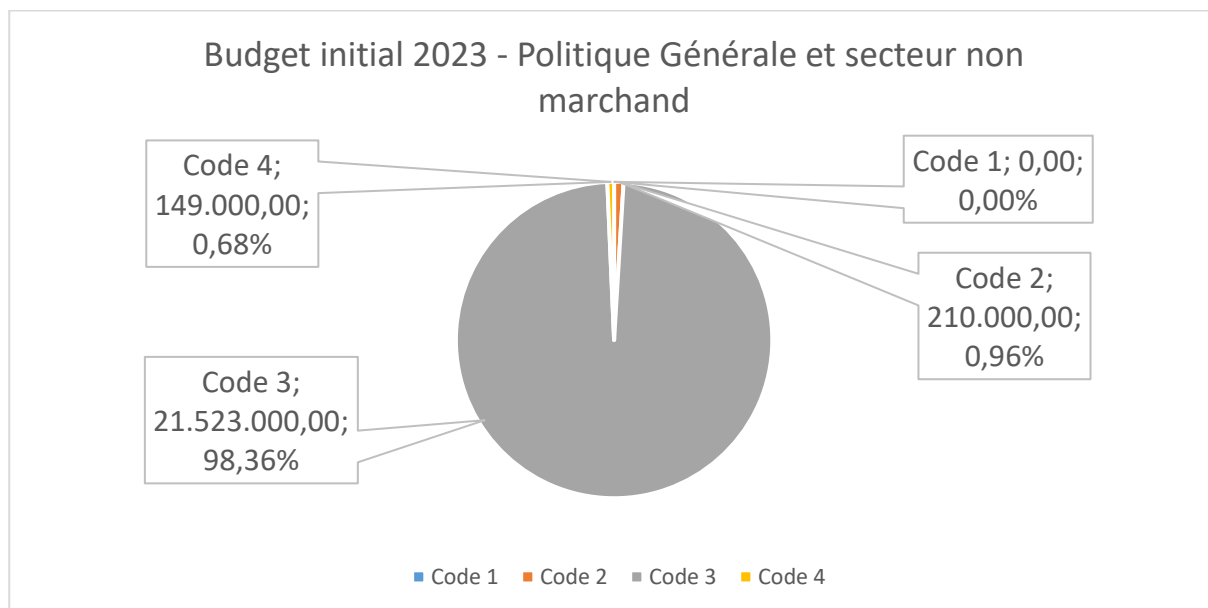
Tableaux 41 et 42 – Les relations internationales (matières transférées) (mission 30, programme 9)



Catégorie genre	Budget initial 2023 - Relations internationales	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	205.000,00	41,25%
Code 4	292.000,00	58,75%
Total général	497.000,00	

Il y a probablement une erreur d’encodage dans l’AB 30.009.42.01 : Le transfert au WBI a été encodé en code 4 alors que la justification est en code 3. L’année dernière, c’était encodé en code 3. En effet, 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. Il faudra bien vérifier cette allocation pour le budget de l’année prochaine. En ce qui concerne les autres dépenses liées à la catégorisation 3, des dépenses catégorisées en code 2 sont certainement noyées parmi les autres. Mais nous n’avons reçu aucune information de la part du service.

Tableaux 43 et 44 – La politique générale et le secteur non-marchand (mission 30, programme 1)



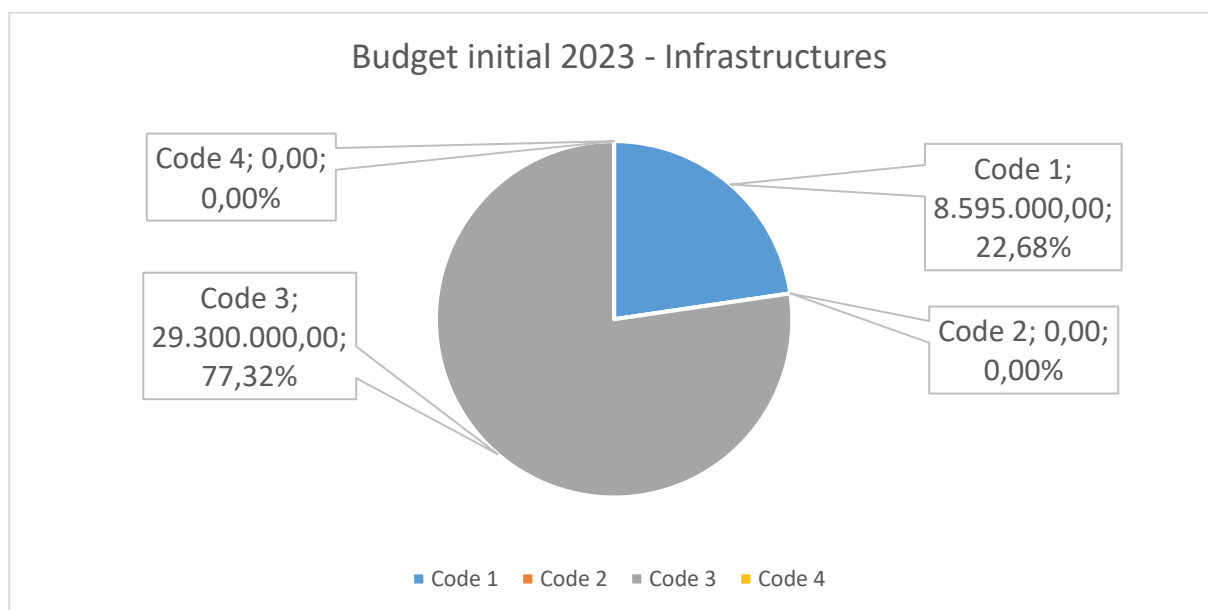
Catégorie genre	Budget initial 2023 - Politique Générale et secteur non marchand	Pourcentage
Code 1	0,00	0,00%
Code 2	210.000,00	0,96%
Code 3	21.523.000,00	98,36%
Code 4	149.000,00	0,68%
Total général	21.882.000,00	

Pour le budget initial 202, une nouvelle AB a été créée pour les dépenses destinées à soutenir les projets handistreaming, pour un montant de 25.000 euros. 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. Ce même montant est prévu en 2023. Il est catégorisé en code 3.

Pour les budgets 2021 à 2024, 100.000 euros ont été rajoutés sur l'AB 30.001.34.02 pour les actions relatives au Plan de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette AB a été codifiée spécifiquement genre (voir note de genre).

Pour le budget initial 2023, la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances a déplacé du code 1 au code 4 l'AB. 30.001.42.02 intitulée « comité d'experts FSE 2021 à 2027 ». Un comité d'experts ne peut être neutre en termes de genre. Il est soit catégorisé en code 3 soit en code 4. Par manque d'informations, nous l'avons catégorisé en code 4. Des explications seront demandées pour le budget 2024.

Tableaux 45 et 46 – Infrastructures (mission 31)

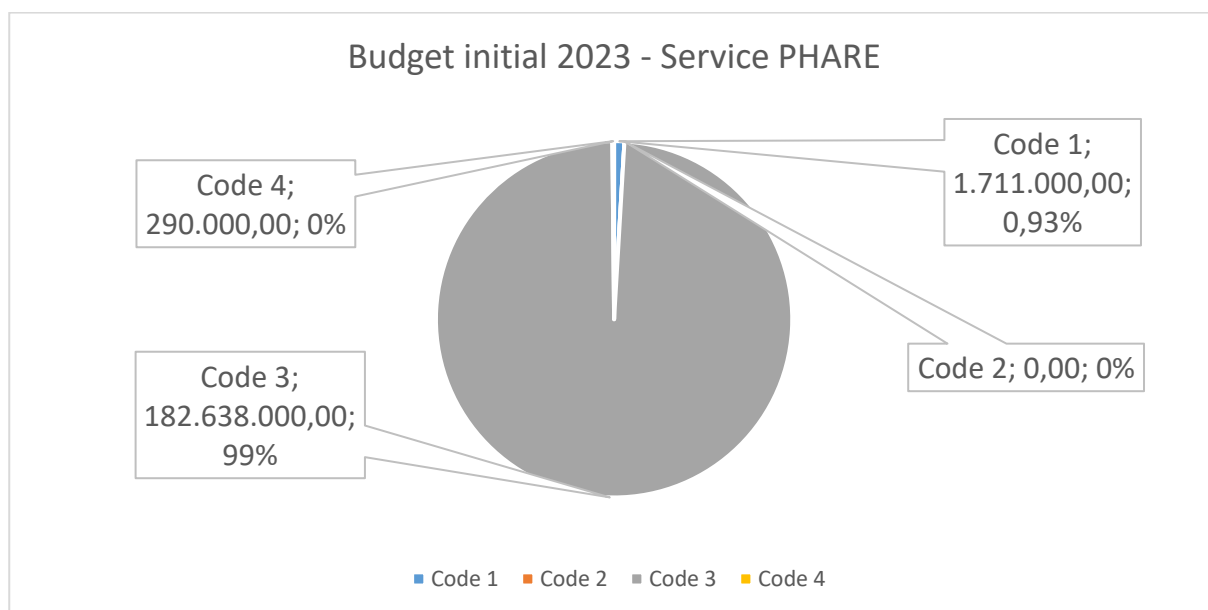


Catégorie genre	Budget initial 2023 - Infrastructures	Pourcentage
Code 1	8.595.000,00	22,68%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	29.300.000,00	77,32%
Code 4	0,00	0,00%
Total général	37.895.000,00	

Lorsque la destination d’une infrastructure et sa manière d’être exploitée peut avoir un impact différencié sur le genre, le budget d’investissement est catégorisé en code 3. C’est le cas, par exemple, pour les infrastructures qui favorisent l’emploi des femmes, et comportent donc un impact genré (création de nouvelles places en crèches), ou pour la création de douches et vestiaires (gens du voyages,).

Le manque d’information et de détails sur les travaux d’investissement ne nous permettent pas de confirmer la catégorisation en code 1.

Tableaux 47 et 48 – L'aide aux personnes handicapées (service phare -mission 32)



Catégorie genre	Budget initial 2023 – Service PHARE	Pourcentage
Code 1	1.711.000,00	0,93%
Code 2	0,00	0,00%
Code 3	182.638.000,00	98,92%
Code 4	290.000,00	0,16%
Total général	184.639.000,00	

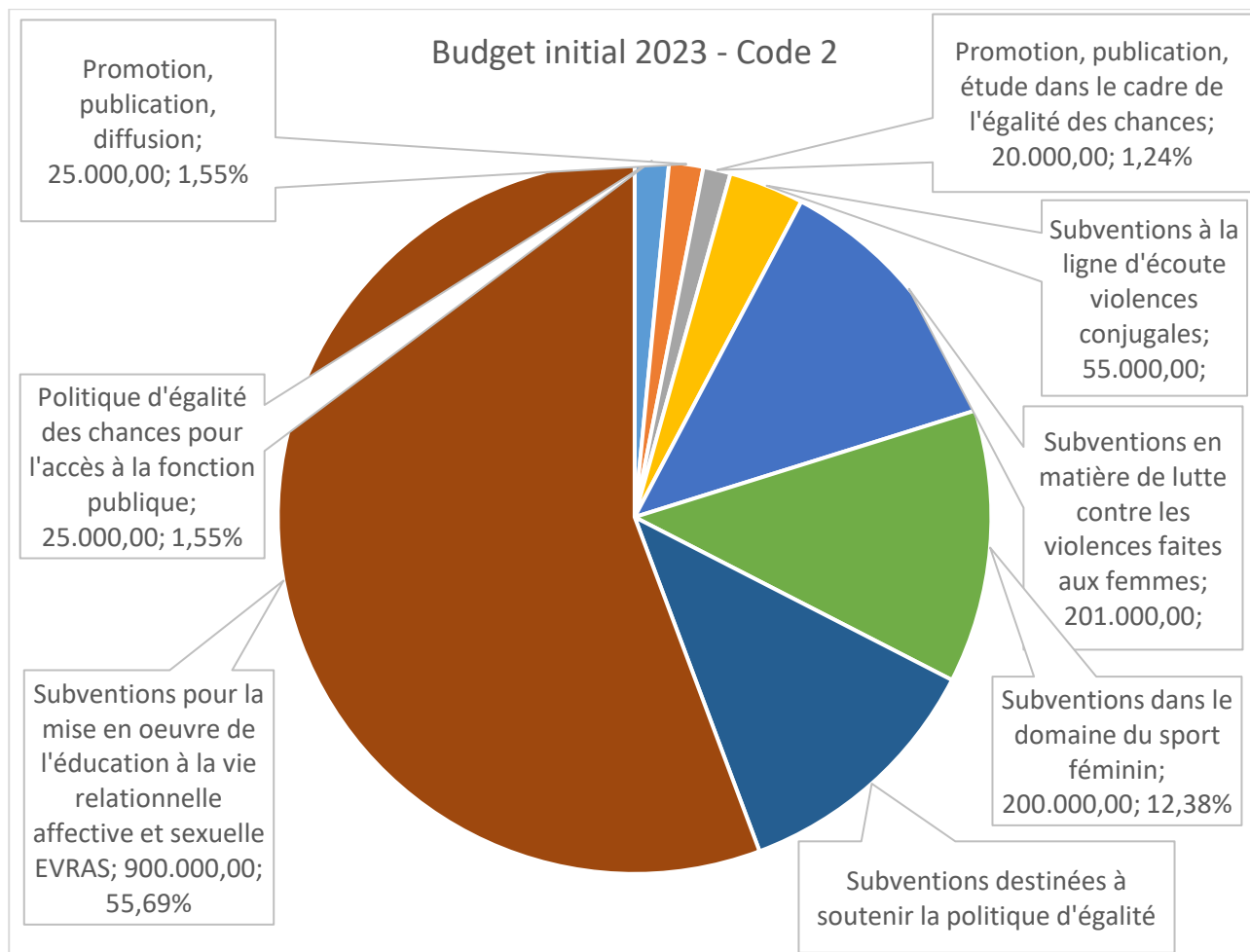
Changement par rapport à 2022 :

- La cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances a modifié la catégorisation de l'AB 32.04.31.01 intitulée « aides individuelles ». Auparavant en code 1, elles sont désormais catégorisées en code 3. La cellule estime que des biais de genre sont toujours possibles dans l'analyse et les propositions faites par les gestionnaires de dossiers et les médecins. Même si les arrêtés relatifs aux modalités et critères d'intervention ne font pas de distinction de genre.
- 20 millions en plus en code 3, dont l'AB susmentionnée.

Même commentaire que l'année précédente : la majorité des dépenses des articles budgétaires de la mission 32 sont catégorisés à genre (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.

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 **1.616.000,00 euros (en tenant compte du subside de 200.000 euros pour le sport au féminin), soit à peine 0,26 % du budget initial global analysé de la Commission communautaire française qui est 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 0,25 % 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.

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.

Comme en 2022, il y a, pour le budget initial 2023, 8 AB catégorisée en code 2. 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.

- **11.002.34.04.3300 - 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.

- **21.009.08.05.1211 - 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 de la Cocof. Cette AB était référencée en code 2 depuis 2021. 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.

- **22.001.10.08.02.1211 – 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 (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).

- **22.004.34.07.3300 : 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.

- **22.004.34.08.3300 : 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.

- **22.004.34.09.3300 - 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 cofinancées 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 Praxis pour la prise en charge des auteurs volontaires masculin et féminin
 - 31% des femmes ont subi des violences physiques de la part d'un partenaire ou d'un non-partenaire depuis l'âge de 15 ans
 - 11% des femmes ont subi une forme de violence sexuelle de la part d'un partenaire ou d'un non-partenaire depuis l'âge de 15 ans
 - 43% des femmes ont subi une forme de violence psychologique ou des comportements abusifs de la part d'un partenaire
 - 16,7 % des hommes ont subi des violences psychologique et physique

- L'ASBL SOS inceste : le maintien et le renforcement de l'accompagnement psychosocial spécifique des adultes victimes d'inceste. (En 2020, une personne sur 10 dit avoir été victime d'inceste durant son enfance. 78% de ces victimes sont des femmes).
- L'ASBL Garance : projet enfants CAPables : prévention primaire des abus et agressions envers les enfants.

- **30.001.34.02.3300 – 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 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.

- **30.001.08.03.1211 – 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 Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances (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 2023, les dépenses de la cellule seront plutôt « spécifique genre » car elles porteront sur des abonnements à des revues, des publications relatives à la violence faites aux femmes (projet Cease à la Cocof), la participation à des séminaires sur la discrimination (religion, genre, âgisme...) et sur la politique de diversité.

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

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 avait paru utile, en 2022, de mettre en évidence ces crédits « invisibles » afin de valoriser les bonnes pratiques. Cela permettait

de rendre visibles les nombreuses activités spécifiquement genrées subventionnées par la Cocof par certaines directions d'administration, comme la DA Culture, la DA administration générale, etc. L'initial 2022 avait mis en évidence de nombreuses activités en lien avec la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cependant, même si l'instruction avait été rajoutée dans la circulaire budgétaire pour ce budget initial 2023 de nous communiquer ces dépenses « invisibles », les services ne nous ont transmis aucune donnée.

III. UNE ANALYSE DE GENRE

Etant donné le peu de données genrées reçues de la part des secteurs, le peu de commentaires justificatifs au prisme du genre, et le manque total de questionnements concernant les possibles inégalités dans leurs secteurs, la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances n'a pu faire une réelle analyse de genre du budget initial 2023.

La cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances 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, des missions pour lesquelles la cellule a changé la catégorisation choisie par les secteurs, ainsi que des missions ou services pour lesquels une action spécifique est proposée soit par les gestionnaires de dossiers soit par notre cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances.

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 agents et agentes 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 mentionnent 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 s'est donc concentrée sur quelques allocations de base.

- **11.001.34.02.3300 - Subventions aux opérateurs conventionnés.** Ce crédit est destiné à couvrir le subventionnement des opérateurs conventionnés selon les conditions prévues par le règlement du 05/10/2021 relatif à l'octroi de conventions pluriannuelles

pour les opérateurs structurants en matière de Culture. Cette AB fusionne 11 AB de 2022 auxquelles s'ajoutent 15 opérateurs provenant de 6 autres AB.

Constat et analyse

En 2022, la cellule avait mis en évidence, dans ses points d'attention à la Ministre, 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 avaient même été subventionnées par la Cocof – DA Culture. A ce titre, il nous semblait 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.

Nous constatons aujourd'hui que la plupart des opérateurs ont été regroupés sous une même allocation.

En son article 5 du règlement fixant les conditions pour être opérateur conventionné, il est prévu une attention à la représentation de la diversité dans ses actions et dans ses organes de gestion, au moins un tiers des membres de l'organe de gestion de l'opérateur doivent se considérer d'un genre différent du reste des membres de cet organe.

- 11.002.34.01.3300 - **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*

Constat et analyse : 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.

Un nouvel axe prioritaire a été intégré à cette A.B en 2022, 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 a 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.

- **11.001.34.23.3300 – Subvention en matière parascolaire** *Cette allocation budgétaire vise à développer 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).*

Constat et analyse : 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.

Recommandation du secteur : 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,

- **11.001.34.17.3300 - 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".*

Constat : 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.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Ce commentaire nous a semblé pertinent uniquement parce qu'il permet de constater qu'il ne sert à rien de faire une analyse plus poussée. Le code genre 3 est bien d'application car il y a bien une potentielle possibilité qu'il y ait une inégalité femmes hommes dans l'attribution des dépenses. Mais la Cocof ne peut pas intervenir.

- **30.001.34.08.3300 – Accords non-marchands – primes syndicales.** *Cette allocation est prévue pour assurer le paiement des primes syndicales de l'année n-1 et tardives placées sous la gestion des fonds « NM Bruxelles » et « ETA ». La subvention est estimée sur base d'une progression potentielle du nombre de primes.*

Constat et analyse : L'administration n'a pas accès aux données de genre des structures syndicales et ne possède aucune légitimité d'intervention sur une mesure destinée à soutenir une démarche volontaire et individuelle des travailleurs des cadres non-marchands.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

- **21.009.66.08.1211 – Frais de formation du personnel - plan de formation 2022-2023 concerté avec les organisations syndicales.** *Il permettra également de poursuivre l'accompagnement du personnel chargé de l'évaluation du personnel et de répondre aux besoins liés à la mise en œuvre des cycles de réalisation.*

L'augmentation des cycles de réalisation ont augmenté la demande de formation (savoir-être), l'augmentation des demandes spécifiques dus à des métiers spécifiques (marchés publics, etc..), et l'abonnement à la plateforme d'e-learning en ligne et goodhabits, ainsi que la demande de nouvelles formations à thème (départ à la pension), l'augmentation des coûts des prestataires également.

Constat : En matière de statistiques relatives à la répartition Hommes/Femmes, la Cellule du Développement des Compétences professionnelles (CDCP) a recensé en 2021 pour les formations qu'elle a organisées :

525 participations féminines (63,7%) et 299 participations masculines (36,3%).

- *Sur la plate-forme en e-learning Good Habitz :*

87 certificats attestent d'une participation à l'ensemble des modules d'une même thématique : 58 pour des Femmes (66,6%) et 29 pour des Hommes (33,3%).

67 certificats attestent de la réussite des tests proposés à l'issue de chaque module : 46 pour des Femmes (68,66%) et 21 pour des Hommes (31,34%).

- *En matière de formation de carrière, on dénombre :*

- 7 Femmes et 3 Hommes pour 10 membres du personnel candidats à la promotion par avancement à un grade de rang 29, 25 ou 35

- 5 Femmes et 2 Hommes pour 7 membres du personnel inscrits à une formation professionnelle volontaire
- 31 Femmes et 14 Hommes pour 45 personnes admises en stage et ayant fait l'objet d'un accueil et d'un suivi dans le cadre d'une nomination à titre définitif.

- *Au niveau des formations spécifiquement "genre" :*

Un module en e-learning « prévention contre le harcèlement sexiste et sexuel » a été rendu accessible à tous les agents et agentes depuis leur Espace RH. La CDCP a par ailleurs organisé en 2021, pour un montant total de 1.190€, la formation continue des agents et agentes composant la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'Égalité des Chances (certificat en genre et sexualité), ainsi que la participation d'une agente à un master en genre, dans le cadre de la formation professionnelle volontaire.

Analyse : En ce qui concerne l'organisation pratique des formations, depuis plusieurs années déjà, par souci d'égalité d'accès, la CDCP offre aux membres du personnel, 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 et le mercredi est par ailleurs limitée afin de permettre une participation maximale des agents et agentes avec enfants à charge. Depuis 2021, la CDCP a intégré dans ses cahiers spéciaux des charges une écriture inclusive et y mentionne des exigences quant aux supports de cours, illustrations et exemples donnés en cours de formation en vue de respecter les critères de diversité (dont la lutte contre les stéréotypes genrés).

Enfin, afin d'obtenir des informations qualitatives et de donner la parole aux participants pour estimer l'impact de son crédit sur les Femmes et les Hommes, la CDCP a intégré dans son sondage aux membres du personnel une question sur leur vécu en formation, en termes de discrimination, dont celle portant sur le genre.

En complément des sondages réalisés, les formulaires d'évaluation à compléter par le personnel participant à l'issue de chaque formation suivie, pourront comprendre également à l'avenir une question non orientée sur leur vécu durant la formation sous l'angle de la discrimination (dont le genre).

Propositions d'actions du secteur : Pour 2023, dans la continuité du plan précédent (2021-2022), la CDCP propose d'inclure dans le nouveau plan de formation (2023-2024) 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 », à organiser à la demande des services compétents (RH, Cellule Lutte contre les discrimination et Promotion de l'égalité des chances,...). La CDCP continuera par ailleurs de permettre à chacun, Homme ou Femme, à travers diverses thématiques visant à améliorer son fonctionnement personnel, ses relations ou ses tâches, d'acquérir de nouvelles compétences pour davantage d'épanouissement au travail, voire de progression dans sa carrière.

- **11.001.11.03.7422 - Dépenses d'investissements du Centre Bruxelles de Documentation Pédagogique (CBDP).** Ce crédit est destiné à l'achat de livres, revues et outils divers mis à la disposition du public par le Centre Bruxellois de Documentation Pédagogique. Augmentation de 5.000 euros par transfert de l'AB 11 001 08 07 1211 relative aux dépenses de fonctionnement.

Constat et analyse : 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). Le public du CBDP est très majoritairement féminin. En 2021, 83% des lecteurs inscrits étaient des femmes. Ce chiffre était identique en 2020. 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.

Actions possibles afin d'objectiver les données sur le long terme :

- 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.

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

- **26.001.08.02.1211- Dépenses de promotion, de publication et de diffusion liées à la formation professionnelle.**

Constat et analyse : 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).

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

- **26.001.34.01.3300 - Projets innovants de promotion et mesures d'accompagnement pédagogique.** *Ce crédit couvre des projets innovants de formation et des mesures d'accompagnement pédagogique. Il s'agit notamment de financer :*
 - *Les projets de formation innovantes, proches de l'emploi et/ou ciblant des publics prioritaires (tels que les jeunes peu qualifiés) ;*
 - *Des mesures d'accompagnement pédagogiques spécifique et ou novateur, notamment au niveau méthodologique.*

Les thématiques suivantes sont ciblées :

- Soutien à la formation en entreprise, dont la formation en alternance ;
- Soutien à la lutte contre l'exclusion socioprofessionnelle des jeunes ; dispositifs d'aides à la transition vers l'emploi et la formation ;
- Soutien à la formation professionnelle innovante, particulièrement dans les métiers techniques, ainsi qu'à l'identification des langues ;
- Soutien à l'insertion socioprofessionnelle des personnes peu qualifiées ou discriminées.

Constat et analyse : Les actions en lien avec l'insertion et la formation professionnelle soutenues sont globalement adressées de façon non discriminée aux femmes et aux hommes, même si certains métiers restent liés à un genre plus qu'à un autre : caractéristiques physiques et/ou sociales liées aux métiers.

- **26.001.34.03.3300 - Décret ISP: OISP agréés: financement de l'équipe de base :**

Ce montant permet de couvrir à la fois le fonctionnement de l'équipe de base des asbl et des missions locales agréées dans le cadre du Décret du 27 avril 1995, selon dispositions prévues dans l'Arrêté du Collège 2001/549 du 18 octobre 2001. Les crédits sont augmentés pour permettre de couvrir le fonctionnement des organismes concernés et la progression de l'ancienneté des travailleurs subventionnés. Depuis 2012, cette allocation de base prend aussi compte les indemnités de prépension.

Constat et analyse : L'action de formation professionnelle mise en œuvre dans le secteur ISP est globalement adressée de façon non discriminée aux femmes et aux hommes, même si certains métiers restent liés à un genre plus qu'à un autre.

- **26.001.34.05.1211 - Initiatives de formation pour appointés et salariés hors IBFFP, notamment les indemnités de promotion sociale.** *Cette allocation permet de soutenir les initiatives de formation pour les appointés et les salariés hors Bruxelles Formation, notamment les indemnités de promotion sociale.*

Proposition du secteur : Le soutien aux initiatives de formation est a priori apporté de façon non discriminée. Il serait intéressant d'établir des statistiques pour voir, notamment quelles sont les proportions d'hommes et de femmes qui bénéficient de ces indemnités.

- **26.003.42.02.4140 - Subventions accordées à l'Institut pour les actions de formations organisées dans le cadre de partenariat avec des acteurs privés ou publics.** *Ce crédit couvre les subventions accordées à Bruxelles Formation (Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle) pour les actions de formation menées en partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) dans le cadre du décret du 17 avril 1995 ainsi qu'avec d'autres partenaires privés ou publics tels que l'Enseignement de Promotion sociale et les secteurs et fonds professionnels, actions de formation prioritairement destinées à des demandeurs d'emploi peu qualifiés.*

Constat et analyse : L'allocation de base finance les activités développées dans le cadre du programme du partenariat mené principalement par les OISP. Les dépenses sont constituées de frais de partenariat et des avantages octroyés aux stagiaires : ces dépenses sont des frais directement liés à l'activité et peuvent faire l'objet d'une spécificité par genre.

- **26.003.42.03.4140 – Subventions à l'Institut pour les actions de formation dans le cadre du New Deal.** *Subventions octroyées pour mettre en œuvre des formations complémentaires dans le cadre des secteurs prioritaires du New Deal : Pacte de croissance urbaine durable.*

Constat et analyse :

Les moyens de cette allocation permettent l'inscription des dépenses suivantes :

- Biens d'investissement : dépenses neutres ;
- Services et biens divers qui permettent le fonctionnement quotidien : ces dépenses n'ont pas de spécifique de genre ;
- Frais de partenariat et des avantages octroyés aux stagiaires : ces dépenses sont des frais directement liées à l'activité et peuvent faire l'objet d'une spécificité par genre ;
- Les charges salariales : ces dépenses touchent directement aux personnes et peuvent donc être générées.

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

De manière générale, la DA Santé a bien intégré la notion de genre dans les commentaires qu'elle nous transmet. Mais ce sont toujours les mêmes services qui nous transmettent des fiches complètes.

- **A.B.22001 08 01 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.

Remarques du secteur : 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. Pour les colloques et missions : l'ensemble des agents et agentes peut librement participer aux colloques et autres missions mais les femmes avec enfants pourraient être discriminées.

- **A.B.22 001 34 01 33.01 – Subventions à des organismes d'aide sociale et pour une politique social-santé intégrée**

Remarques du secteur :

Code 1 pour les dépenses en frais de fonctionnement.

Code 3 pour la subvention pour frais de personnel. Il serait pertinent, lors de l'analyse de justificatifs, de procéder à la répartition homme/femme en nombre et en pourcentage dans les 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%). Remarque : un volet spécifique est consacré à la politique du genre dans le questionnaire d'introduction des demandes de subvention en action sociale (égalité entre les femmes et les hommes, public spécifiquement masculin ou féminin, le projet touche-t-il de manière différenciée les femmes et les hommes, données genrées sur le public cible bénéficiaire).

- **A.B. 22 001 34 02 33.03 – Subventions aux centres de service social et d'action sociale globale**

Remarques du secteur : 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 ».

Pour la subvention :

Code 1 : dépenses de fonctionnement.

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

Constat et analyse du secteur : 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. 22 001 34 03 33.04 – Subventions pour les services de télévigilance et frais de raccordement, de placement et de location d'un appareil téléphonique.** *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.*

Remarques du secteur : Les services de télévigilance s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes. Cette subvention pourrait être 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 : En 2020, cette AB était classifiée en code 1. La cellule 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. 22 001 34 05.3300 - Subventions aux Maisons d'accueil**

Pour la subvention

Code 1 : dépenses de fonctionnement.

Code 3 : la subvention pour frais de personnel représente 89 % de la subvention octroyée. Sur base de la subvention, il ressort 203 travailleuses (71%) et 60 travailleurs (29%) pour un total de 263 personnes. Le solde (11% pour les frais de fonctionnement) de la subvention annuelle n'a aucun impact sur la situation respective des hommes et des femmes dans la société.

Remarque : Les missions des maisons d'accueil : hébergement, soutien et accompagnement pour trouver un logement, une activité, un travail. Les professions d'éducateur, assistant-e social-e (75%) et psychologue (68%) sont exercées par plus de femmes.

Pour le public cible :

Code 3 : il existe 1 maison d'accueil pour femmes isolées (6%) - 11 maisons d'accueil pour femmes enceintes, femmes isolées avec ou sans enfants et accueil de familles (59%) – 1 maison d'accueil pour d'adultes isolés, accueil d'adultes isolés avec enfants et accueil de familles (6%) - 5 maisons d'accueil pour hommes seuls (29%).

Est-il équilibré ou non ? Non

Est-ce que cela se justifie d'une manière ou d'une autre ?

- Les femmes sont socialement, économiquement, physiquement, plus fragiles et vulnérables que les hommes. Cette vulnérabilité, multipliée par les divers aléas sociétaux et la domination masculine généralisée, augmente le risque de se retrouver dans des situations de logement précaire. La liste des inégalités hommes/femmes est tristement longue : revenus moindres à tous les échelons professionnels, inégalité d'accès à l'emploi et à certains emplois qualifiés, multiplication des interruptions de carrière plus ou moins pénalisantes (grossesse, éducation des enfants), sous-emploi plus fréquent, moindre qualification, etc. Quelques chiffres seulement pour illustrer cette réalité, selon l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale : le taux d'emploi des femmes

en région bruxelloise en 2008 : 48.4% contre 62.9 pour les hommes ; l'écart salarial entre les sexes, tous secteurs confondus en 2006, s'élevait à 11% en Belgique.

- Le groupe « femmes » souffrant de troubles psychiatriques. Cette catégorie stagne dans les services pour plusieurs raisons :
- Elles ne représentent pas un danger aigu pour elles-mêmes ni pour les autres, ce qui n'impose pas une hospitalisation en psychiatrie
- Elles sont dans le déni de leur maladie et refusent dès lors des soins psychiatriques
- Elles sont en majorité en rupture totale avec leur famille et le monde qui les entoure. »
- Les femmes qui sont victimes de violences conjugales ou familiales. Elles sont souvent d'origine maghrébine, musulmanes, et la plupart du temps se retrouvent, à un moment de leur parcours, illégales sur le territoire belge, ce qui ne facilite pas leur prise en charge. Elles cumulent les vulnérabilités, et sont à l'extrême celles que l'on pourrait nommer des « pré-sdf ».
- Les jeunes femmes entre 18 et 25 ans, qui sont passées par de nombreuses institutions (foyers, Institutions Publiques de Protection de la Jeunesse, etc.). Ces femmes ont parfois connu la rue avec leur propre mère, et reproduisent elles-mêmes le schéma qui peut s'apparenter à : aide à la jeunesse rue urgence sociale services résidentiels comme les maisons d'accueil retours à la rue, etc. Leurs enfants, qu'elles ont eu très jeunes, ont eux aussi déjà eu une « carrière » entre les services sociaux et la rue.
- Les dames âgées », qui se retrouvent dans l'urgence pour diverses raisons (perte du conjoint, du logement...), mais seraient quant à elles plus facilement orientables vers les maisons de repos.
- Les femmes qui sont en couple ou en groupe. Ce sont des femmes qui sont très demandeuses de différents services (obtention d'un logement, remise en ordre du chômage, revenus, soins, accompagnement, etc.)
- Les femmes Roms, des Pays d'Europe centrale et Orientale
- Le groupe des personnes homosexuelles, lesbiennes, transgenres

Sinon, quelles actions peuvent être entreprises pour rectifier cette inégalité ?

- Avoir autant d'hommes que de femmes accueillis
 - Création des nouvelles maisons d'accueil spécialisée en violence. Une seule maison d'accueil pour hommes ayant subi des violences existe en Belgique et est située à Louvain.
 - Nouvelles maisons d'accueil pour migrants
 - Nouvelles maisons d'accueil pour personnes homosexuelles, lesbiennes, transgenres
 - Création des nouvelles maisons d'accueil
 - Une lutte globale contre (et surtout, en prévention de) la pauvreté/précarité
- **A.B. 22 001 34 06 3300 - Subventions aux associations servant de centres d'appui en matière de politiques d'action sociale et de famille**

Motivation du genre : 3

Les 2 centres s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour la subvention :

Code 1 : dépenses de fonctionnement.

Code 3 : la subvention pour frais de personnel représente 90 % de la subvention octroyée. Sur base des avances versées en 2019, il ressort 11 travailleuses (85%) et 2 travailleurs (15%) pour un total de 13 personnes. Le solde de la subvention annuelle n'a aucun impact sur la situation respective des hommes et des femmes dans la société.

Pour le public cible :

Code 3 :

Centre d'appui de médiation de dettes : 53,5% hommes et 46,5% femmes. Remarque : les chiffres correspondent aux autres régions. Infor-homes : 62% de femmes et 38 % d'hommes. Remarque : les chiffres correspondent aux autres régions.

- **A.B. 22 001 34 07 3300 – Subventions aux réseaux en action sociale**

Motivation du genre : 3

Il s'agit de soutenir le travail en réseau de différentes associations actives dans le domaine des mariages forcés, des mutilations génitales féminines, de l'aide alimentaire, de la prévention du surendettement et de la pauvreté, ainsi que dans le soutien au volontariat et aux aidants proches.

Pour la subvention :

Code 1 : dépenses de fonctionnement.

Code 3 : la subvention pour frais de personnel représente 80 % de la subvention octroyée. Données générées à recueillir lors de l'analyse des justificatifs (répartition homme/femme en nombre et en pourcentage dans les frais de personnel).

- **A.B. 22 002 15 02.3300 – 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.

Remarque de la cellule : il aurait été intéressant d'avoir la répartition genrée des dépenses code 1 et dépenses code 3.

- **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.

Remarques de la cellule : Il aurait été intéressant de faire ressortir les données quantitatives sexuées des rapports d'activités par priorités. Et de nous mentionner quelle est la part (en pourcentage) des dépenses de code 1 (neutre) et de code 3 (salaires, prestation, formation, etc..) dans ces subventions qui justifie le code 3 pour ce crédit.

- **A.B. 22 004 34 02 - Subventions aux centres de planning familial.** *Les Centres de planning familial 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 ». La réalisation d'un outil de recueil de données a été subventionnée. Il est implémenté progressivement dans l'ensemble des Centres de Planning Familial. Il permettra d'obtenir des statistiques genrées sur la*

fréquentation de ces services pour avoir une meilleure connaissance du public afin, le cas échéant d'améliorer l'accessibilité du service.

Pour la subvention :

Code 1 : dépenses de fonctionnement. Code 3 : la subvention pour frais de personnel représente 88 % de la subvention octroyée. Sur base des avances versées en 2019, il ressort 290 travailleuses (86%) et 42 travailleurs (14%) pour un total de 332 personnes. Le solde de la subvention annuelle n'a aucun impact sur la situation respective des hommes et des femmes dans la société.

Remarque : les missions des centres de planning familial : Accueil, information et accompagnement des personnes, couples et familles, personne en situation de détresse affective, relationnelle, sexuelle et administrative - consultations médicales, psychologiques, sociales et juridiques - suivi grossesses, consultation prénatales - organisation activités de prévention - information sur la contraception, la grossesse et l'interruption de grossesse. Les professions de secrétariat (93%), assistant et assistante sociale (75%), psychologue (68%) et gynécologue (63%) sont exercées par plus de femmes (statistiques 2019).

Pour le public cible :

Code 3 : 80% de femmes, 18% hommes et 2% autres ou non mentionné.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGETAIRES ET PATRIMONIALES

Il y a une petite amélioration dans le choix des codes et la justification des codes, mais il y a encore trop d'imprécisions sur les informations relatives aux investissements, aux proportions par types de dépenses. Ce qui ne nous permet pas de faire une quelconque analyse de genre.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPEES

La plupart des allocations de base ont été bien catégorisées et justifiées. La répartition des dépenses neutres et les statistiques générées sont souvent disponibles dans la plupart des allocations. La DH PH devrait être en mesure de faire une analyse de genre de leurs dépenses en code 3, ou en tous les cas se poser des questions sur les déséquilibres et proposer des actions.

- **320043101 - Aides individuelles**

Correction apportée par la cellule : Le secteur a catégorisé cette allocation en code neutre, sans mentionner de justification sur la fiche budgétaire. Or, comment justifier un code neutre (donc aucun impact différencié entre les femmes et les hommes) dans l'octroi d'aides individuelles ? Lorsque des dossiers d'aides sont octroyés sur base de l'analyse des dossiers médicaux par des gestionnaire de dossiers et de médecins, sur base d'un règlement relatif aux conditions d'admission et d'intervention, il est tout fait possible que les deux genres ne soient pas traités de manière identique. Il y a des biais inconscients de genre qui peuvent influencer nos actes et

provoquer des inégalités. Dès qu'une AB touche au traitement individuel de personnes, il s'agit d'un code 3. Une analyse de genre et un recueil de statistiques nous semblent pertinents.

- **320043411 - Intervention dans la rémunération et les charges sociales des entreprises de travail adapté.**

Correction apportée par la cellule : Le commentaire de la fiche budgétaire réalisée par le secteur justifie un code un (neutre) alors qu'il s'agit clairement d'un code 3 « à genrer » (il s'agit de rémunérations). Voici la justification qui avait été donnée l'année précédente : « *Il n'y a pas de discrimination à l'engagement. La différence est probablement due au type de production et au reflet de la société dans ce type de production. C'est le seul secteur non-marchand qui fait du marchand : production manuelle (jardinage, etc...). La différence sexuée dans ce type de production en ETA est la même que dans la société de production. La différence entre les femmes et les hommes peut être vraiment très différente en fonction du type de production : certains ETA n'ont qu'1% de travailleuses et d'autres 30%. Cependant, dans les aides aux asbl, c'est l'inverse, il y a une majorité de femmes (psychologues, assistantes sociales, etc..).* »

Réflexion de la cellule : le déséquilibre hommes femmes dans les ETA est une question cruciale. Je pense que se limiter à une réponse sur le type d'emplois proposés est simpliste. Pour la cellule, il s'agit d'une question de société à laquelle une analyse de la place qu'occupe la femme (la jeune fille) en situation de handicap dans la société. Quels sont les choix opérés et les propositions d'options en enseignement spécialisés pour les jeunes filles ? Quels sont les critères d'entrée en ETA qui peuvent mener à des inégalités de genre dans l'accès ?

- **320043412 - Subventions aux services d'accueil en journée et d'hébergement**

Commentaire du secteur : A genrer pour la subvention pour frais de personnel et neutre pour les subventions frais généraux, personnalisés et transport collectif.

La subvention pour frais de personnel représente environ 92 % de la subvention annuelle octroyée à un centre de jour ou à un centre d'hébergement. Sur base des avances mensuelles versées en 2021, il ressort

Nombre de travailleurs : Femmes : 1.641 (68,86 %) et hommes 742 (31,14%).

Le solde de 8 % de la subvention annuelle n'a aucun impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société.

Commentaire de la cellule : Il s'agit bien d'une question genrée car pour le moment, il y a dans les faits une différence très nette entre la participation des hommes et celle des femmes dû à la nature des services proposés (plus de femmes que d'hommes dans le care).

IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette année 2022 a fait l'objet de changements au sein de l'administration qui ont perturbé de manière conséquente la bonne réalisation de cet exercice gender budgeting initial 2023. En effet, le basculement du logiciel de comptabilité SAP vers le logiciel équivalent régional a connu des perturbations :

- Modification de la numérotation de toutes les allocations budgétaires
- Regroupement d'allocations budgétaires en allocations uniques
- Changements de programmes budgétaires
- Allongement des bilatérales (indexations)
- Absence de correspondant budgétaire et de gestionnaires de dossiers
- Erreurs d'encodage ou absence de mises à jour de données des codes genre et de nombreux justificatifs
- Retard dans le processus de réception de données fiables
- Processus fragmenté d'analyse des données

Outre ces perturbations, il y a eu un manque d'implication flagrant de la part des services pour la complétion des fiches d'analyse. On dispose toujours de très peu de statistiques genrées pour démarrer une analyse de genre. Et lorsque les services disposent de données genrées, on remarque que très peu de gestionnaires de services ne se posent les bonnes questions relatives aux causes des inégalités dans la participation des hommes et des femmes dans les actions subsidiées.

Il en ressort une nette régression sur la justesse des tableaux et graphiques statistiques, sur la qualité de l'analyse de genre et la pertinence des commentaires.

Cela fait dix ans que cet exercice gender budgeting se réalise grâce à quelques gestionnaires de dossiers impliqués et conscients des enjeux. La cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité est consciente de la déception des ministres et des parlementaires quant aux manques d'informations pertinentes et de pistes d'actions politiques qui pourraient être mises en valeur au travers de l'exercice gender budgeting.

Nous espérons qu'il en sera autrement dès l'année prochaine. Le rapport gender budgeting de l'initial 2022 mentionnait que les facteurs de succès du gender budgeting, sont 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. On pourrait rajouter la conscientisation aux enjeux, la formation continue des gestionnaires de dossiers, l'implication des agents et agentes concernées et l'intégration du critère de genre dans tous les processus de l'administration, dont le budget.

Le 7 juillet 2022, l'arrêté d'exécution du décret « gender mainstreaming » du 21 juin 2013 est passé en seconde lecture. C'est une étape attendue depuis longtemps pour ancrer le processus

d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la Cocof. Cela va permettre une nouvelle dynamique avec, entre autres :

- La mise en place d'un groupe de coordination qui assurera la mise en œuvre de l'approche intégrée de la dimension de genre dans toutes les politiques ;
- La nomination de coordinateurs genre au sein de chaque direction d'administration de la Cocof et la formation de ceux-ci ;
- La mise en place d'un processus gender budgeting avec l'implication des coordinateurs genre ;
- La mise en place, par les chefs de service, d'une évaluation annuelle qualitative et quantitative par programme de l'analyse de genre par rapport à l'année précédente, avec la création d'indicateurs ;
- Le questionnaire test/genre (ou rapport d'évaluation de l'impact genre pour tous les nouveaux arrêtés législatifs) ;
- Mais aussi avec la participation de Bruxelles Formation à l'exercice de gender budgeting.

La cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances vous remercie pour votre intérêt et reste à votre disposition pour toute autre question.

Le 13 octobre 2022,

Valérie Van Heer et Florence Legrand

Secrétariat général de la Commission communautaire française

Respectivement Attachée à la Cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances

Et Manager de la Diversité.