



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Manuel pour la mise en œuvre
du gender mainstreaming
au sein de l'administration fédérale belge



.be

Manuel pour la mise en œuvre
du gender mainstreaming
au sein de l'administration fédérale belge





Ce manuel trouve sa source dans le travail réalisé en 2007 par Annie Cornet, professeure, Anne-Marie Dieu et Véronique Tshiamalenge, chercheuses, EGiD, HEC, Ecole de gestion de l'Ulg, *Le mainstreaming de genre (ou approche intégrée ou différenciée selon les sexes) dans la fonction publique fédérale* (en collaboration avec Els Flour et Ariane Dierickx d'Amazone). IDEA Consult (Dr Dafne Reymen et Debbie Sanders), Marijke Weewauters et Hildegard Van Hove de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ont également contribué à la réalisation de ce document.

Toute personne souhaitant une bibliographie plus détaillée sur le *gender mainstreaming*, qui a notamment inspiré ce manuel, peut s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.



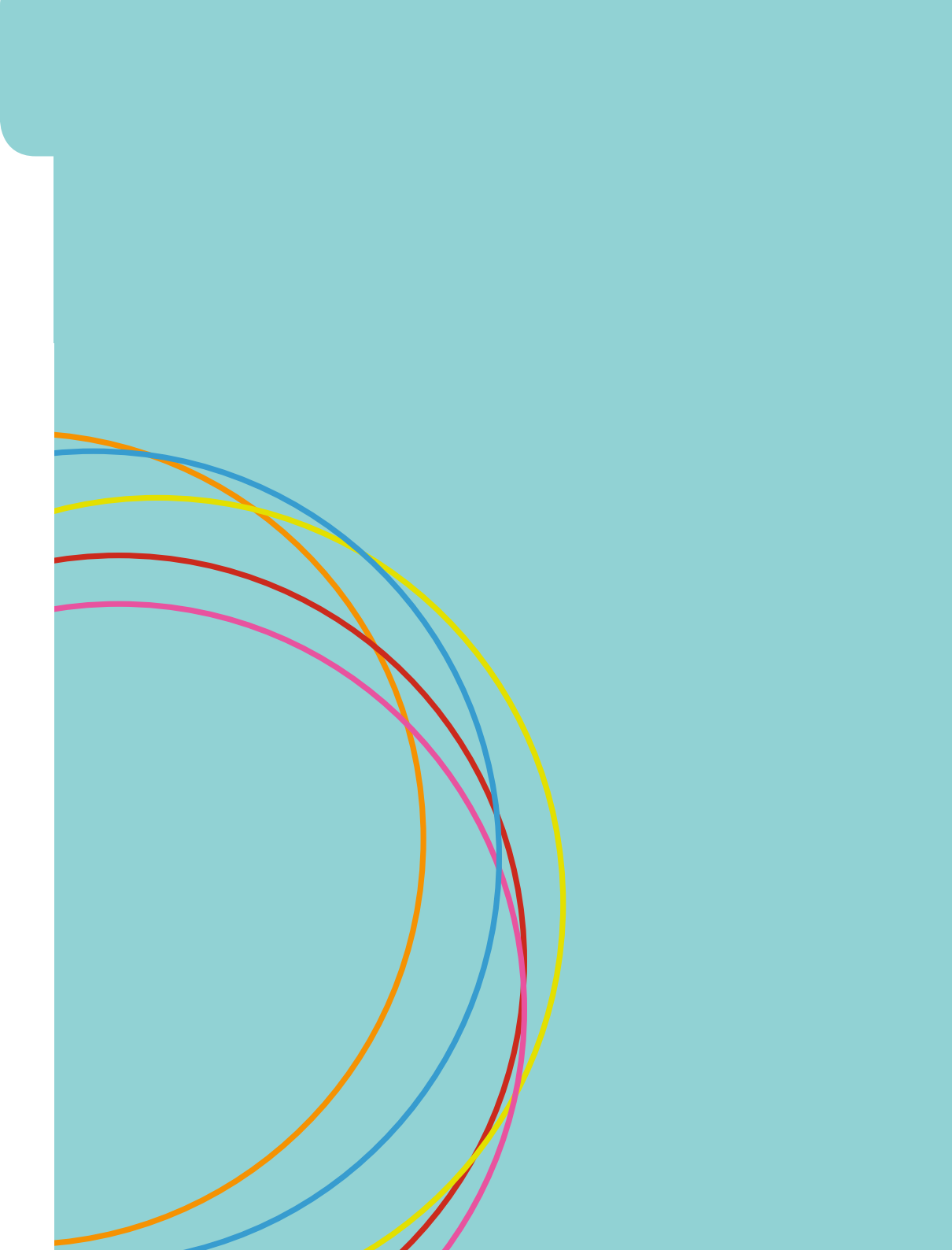




Table des matières

Avant-propos	10
Chapitre 1. Qu'est-ce que le <i>gender mainstreaming</i> ?	15
1. Les raisons d'être du <i>gender mainstreaming</i>	16
1.1. Les cadres législatifs belge et européen	17
1.2. L'objectif du <i>gender mainstreaming</i> : renforcer l'égalité des femmes et des hommes	18
1.3. Le <i>gender mainstreaming</i> , un moyen pour renforcer la « bonne gouvernance »	20
2. Qu'est-ce que le <i>gender mainstreaming</i> (ou approche intégrée de la dimension de genre) ?	21
2.1. La notion de « genre »	21
2.2. Les définitions du <i>gender mainstreaming</i> au niveau international	22
2.3. La distinction et la complémentarité entre <i>gender mainstreaming</i> et politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes	25
3. Le volet budgétaire du <i>gender mainstreaming</i> : le <i>gender budgeting</i>	27
4. Synthèse	28
Chapitre 2. La mise en œuvre du <i>gender mainstreaming</i> au niveau fédéral belge	31
1. Bref historique de la loi du 12 janvier 2007	32
2. L'intégration de la dimension de genre au niveau politique	34
2.1. Le rôle du gouvernement	34
2.2. Le rôle des ministres	35

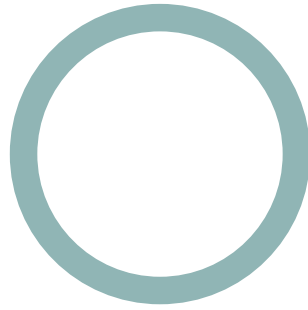
3. L'intégration de la dimension de genre au niveau administratif	36
3.1. L'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique	36
3.2. L'intégration de la dimension de genre dans les budgets	38
3.3. L'intégration de la dimension de genre dans les statistiques et indicateurs de genre	40
3.3.1. <i>Des statistiques ventilées par sexe</i>	40
3.3.2. <i>Des statistiques ventilées par sexe aux « statistiques de genre »</i>	41
3.3.3. <i>Le croisement des statistiques de genre avec d'autres caractéristiques</i>	42
3.3.4. <i>Les statistiques de genre et les informations qualitatives</i>	43
3.3.5. <i>Le développement et le recueil de statistiques spécifiques</i>	44
3.3.6. <i>Accès et diffusion des données statistiques</i>	44
3.3.7. <i>Des statistiques aux indicateurs de genre</i>	45
3.3.8. <i>Les indicateurs de genre dans le contexte de la prise de décision politique</i>	47
3.4. La réalisation du « test gender »	48
3.5. L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et l'octroi de subsides	49
3.6. Les rapports de suivi et la communication	50
3.7. Les moyens humains nécessaires à la mise en place du processus	52
3.8. Le recours à un savoir-faire complémentaire	53
3.8.1. <i>Les acteurs</i>	53
3.8.1.1. <i>L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes</i>	53
3.8.1.2. <i>Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes</i>	54
3.8.1.3. <i>Les experts en matière d'égalité</i>	54

3.8.1.4. <i>Les parties prenantes</i>	55
3.8.2. <i>Les formations</i>	56
4. Récapitulatif des obligations légales	58
4.1. Au niveau du gouvernement et des ministres	58
4.2. Au niveau de l'administration	59
Chapitre 3. L'intégration de la dimension de genre dans une politique	61
1. Le « cycle politique » : les 4 phases du processus de décision	62
2. L'intégration de la dimension de genre dans la phase d'analyse	64
2.1. Objectif de la phase d'analyse	64
2.2. Réalisation de la phase d'analyse	65
2.2.1. <i>Collecte d'informations</i>	65
2.2.2. <i>Analyse des informations</i>	66
2.2.3. <i>Formulation de recommandations</i>	68
2.3. Liste de contrôle de la phase d'analyse	69
3. L'intégration de la dimension de genre dans la phase de définition	71
3.1. Objectif de la phase de définition	71
3.2. Réalisation de la phase de définition	71
3.2.1. <i>Le cadre d'analyse 3R et le gender budgeting (analyse ex ante)</i>	71
3.2.2. <i>Le « test gender »</i>	75
3.2.3. <i>L'établissement d'indicateurs tenant compte de la dimension de genre</i>	75
3.2.3.1. <i>Les indicateurs de processus</i>	76

3.2.3.2. <i>Les indicateurs de contenu</i>	76
A. <i>Indicateurs d'output</i>	76
B. <i>Indicateurs de résultats</i>	77
C. <i>Indicateurs d'impact</i>	77
3.3. Liste de contrôle de la phase de définition	78
4. L'intégration de la dimension de genre dans la phase de mise en œuvre (déploiement et contrôle)	80
4.1. Objectif de la phase de mise en œuvre	80
4.2. Réalisation de la phase de mise en œuvre	80
4.2.1. <i>L'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre d'une politique</i>	80
4.2.2. <i>L'intégration de la dimension de genre dans le suivi et le contrôle de la politique définie</i>	81
4.3. Liste de contrôle de la phase de mise en œuvre	82
5. L'intégration de la dimension de genre dans la phase d'évaluation	83
5.1. Objectif de la phase d'évaluation	83
5.2. Réalisation de la phase d'évaluation	84
5.2.1. <i>Collecte d'informations</i>	84
5.2.2. <i>Analyse des informations (cadre d'analyse 3R et gender budgeting - analyse a posteriori)</i>	85
5.2.3. <i>Formulation de recommandations</i>	86
5.3. Liste de contrôle de la phase d'évaluation	87
6. Schéma – intégration de la dimension de genre dans le cycle politique	90
Postface	93
Annexes	95







Avant-propos



Avant-propos

Dans notre démocratie, la prise de décision politique est souvent le résultat d'un processus long et complexe qui prend en compte de nombreuses données relatives aux enjeux de la société.

Il est parfois difficile pour le pouvoir exécutif (ministres, membres des cellules stratégiques, fonctionnaires) de prendre en compte tous les paramètres pertinents dans un processus décisionnel, certaines problématiques n'apparaissant pas d'emblée et de manière évidente lors de l'analyse du dossier.

Dans différents domaines, comme le développement durable par exemple, le gouvernement fédéral a souhaité mener une réflexion globale et intégrée permettant d'anticiper les conséquences, parfois inattendues, résultant des décisions prises. Les décideurs politiques et les responsables administratifs se sont notamment rendu compte de l'importance d'utiliser des instruments d'analyse permettant d'analyser a priori l'impact des politiques. Ces instruments permettent en effet de mieux intégrer certains enjeux considérés comme fondamentaux dans notre société et constituent donc une véritable assistance à la prise de décisions plus objectives.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, nous le savons, l'arsenal législatif belge est très développé. On pourrait dès lors penser que l'égalité des femmes et des hommes est acquise dans notre société et que les inégalités qui subsistent relèvent de choix personnels. Il ne faut cependant pas sous-estimer la

persistance de ces inégalités et stéréotypes en matière d'égalité hommes-femmes dans de nombreux domaines.

C'est pourquoi le 12 janvier 2007, le Parlement belge a adopté une loi visant à mettre en œuvre le *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge. Le *gender mainstreaming* est précisément une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en veillant à ce que toutes les étapes des processus politiques – élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation – tiennent compte de la dimension de genre, c'est-à-dire des différences socio-économiques qui existent entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre concrète de cette loi nécessite l'engagement de tous les responsables politiques et administratifs fédéraux.

Dans cette optique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'est attelé à la publication du présent ouvrage que l'on peut considérer comme un manuel visant à embrasser les différents enjeux du *gender mainstreaming* ainsi que son application. Il s'adresse aux agents des services fédéraux, aux membres des cellules stratégiques et aux mandataires fédéraux. Il a pour vocation première de mieux comprendre cette approche. Il a également pour ambition de faciliter la mise en œuvre de la loi *gender mainstreaming* du 12 janvier 2007, tant au niveau du contenu des politiques définies dans l'ensemble des domaines de compétences fédéraux

que dans l'organisation et le fonctionnement des différentes administrations fédérales, en l'étayant d'exemples et de conseils utiles.

Les chapitres de ce manuel répondront successivement aux questions suivantes :

1. Qu'est-ce que le *gender mainstreaming* ? À quoi sert-il ?
2. Comment mettre en œuvre le *gender mainstreaming* aux niveaux politique et administratif ? Quelles sont les obligations légales ? Quels sont les instruments à développer ? Où trouver un savoir-faire complémentaire ?
3. Comment mettre en œuvre le *gender mainstreaming* dans les différentes phases d'élaboration d'une politique ? Quels sont les outils concrets pour chacune des phases ?

Il est important de préciser que nous sommes au début d'un long processus. Seule l'application quotidienne du *gender mainstreaming*, matière par définition vivante et évolutive, dans chaque administration, permettra de produire des résultats concrets. Nul doute d'ailleurs, que ce document pourra ultérieurement être affiné à l'aune de ces expériences.

Ce manuel doit se concevoir comme un outil parmi d'autres, auquel il faudra continuer à associer d'autres moyens d'action dont la sensibilisation et les formations spécifiques en la matière. A cet égard, l'expertise de l'Institut pour

l'égalité des femmes et des hommes pourra bien entendu être sollicitée afin que le *gender mainstreaming* puisse devenir une réalité dans le processus décisionnel et ait un réel impact dans la société belge.

Quoiqu'il en soit, ce travail devra être sous-tendu par une nécessaire volonté de faire évoluer les mentalités, afin de lutter efficacement contre la persistance des stéréotypes et des inégalités en matière de genre.

C'est aussi ce à quoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes souhaite contribuer par ce manuel.

Michel Pasteel

Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

1





Chapitre 1

Qu'est-ce que *le gender mainstreaming ?*

1

Les raisons d’être du *gender mainstreaming*

Qu’est-ce que le *gender mainstreaming* ? Pour répondre à cette question, il est peut-être utile de commencer par s’interroger sur le sens de ces deux mots et sur la manière dont ils sont traduits en français et en néerlandais.

Pour bien comprendre le mot « *gender* », qui se traduit par le mot « genre » en français, il est nécessaire de se référer au mot « sexe » auquel il est lié tout en s’en distinguant fortement. Comme nous le verrons plus en détail dans les pages qui suivent, le sexe est directement lié au biologique et plus particulièrement à ce qui distingue les hommes et les femmes sur le plan physique. A contrario, le genre est ce qui est culturellement construit par une société autour de chacun des deux sexes biologiques. Il s’agit donc de caractéristiques liées au statut d’hommes ou de femmes, qui ne sont pas innées mais élaborées par la société.

Le genre varie donc selon les cultures et selon les époques et est souvent lié à l’existence de stéréotypes dans une société donnée. Simone de Beauvoir ne disait pas autre chose dans son livre «Le deuxième sexe» lorsqu’elle affirmait : «*on ne naît pas femme, on le devient*».

Dérivé du mot « *mainstream* » (« courant principal » en français), le terme « *mainstreaming* » signifie « intégration » en français. Associés l’un à l’autre et utilisés dans un contexte de gestion des affaires publiques, les termes « *gender mainstreaming* » désignent donc un processus d’intégration du genre dans l’ensemble des thèmes faisant l’objet d’une préoccupation politique.

Le « *gender mainstreaming* » implique donc que l’on tienne compte des différences socialement construites entre hommes et femmes, ainsi que de leur impact potentiel, dans tous les domaines et à chaque étape du processus politique – élaboration, mise en oeuvre, suivi et évaluation. Les décisions politiques s’appliquent en effet toujours à des hommes et à des femmes et il arrive bien souvent qu’une perception masculine des choses influence de manière implicite les décisions politiques. En d’autres termes, chaque décision politique comporte une dimension de genre dont il faut évaluer l’impact en termes positifs ou négatifs, afin que les décisions soient prises en connaissance de cause.

Comme nous le verrons plus loin, cette *approche intégrée* se distingue nettement de l'élaboration de politiques spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes, l'une n'étant d'ailleurs pas exclusive de l'autre.

Cette approche novatrice et ambitieuse qui vise à renforcer concrètement l'égalité des femmes et des hommes tout en améliorant les capacités d'évaluation des pouvoirs publics a été consacrée par de nombreuses instances internationales comme les Nations Unies, l'Union européenne ou le Conseil de l'Europe.

La Belgique a récemment adopté une loi qui prévoit l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Ce manuel vise à faciliter sa mise en œuvre en aidant celles et ceux qui sont concernés à mieux comprendre ce nouveau cadre légal et les notions sur lesquelles il se base.

1.1. Les cadres législatifs belge et européen

L'égalité des hommes et des femmes est un objectif politique clairement affirmé tant au niveau européen qu'au niveau belge. L'article 2 du Traité CE stipule qu'une des tâches de la Communauté européenne est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 3 prévoit que son but doit être d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités (*gender mainstreaming*).

En Belgique, les articles 10 et 11bis de la Constitution belge garantissent l'égalité des femmes et des hommes et notamment l'égal exercice de leurs droits et libertés. Une nouvelle loi¹, adoptée en mai 2007, vise à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes notamment dans l'emploi, la sécurité sociale, la fourniture de biens et de services, l'accès aux activités économiques, sociales et culturelles. Cette loi transpose plusieurs directives européennes et améliore le système de sanctions en cas de discrimination.

¹ Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes du 10 mai 2007 a été publiée au M. B. le 30 mai 2007 et est entrée en vigueur le 9 juin. Les lois du 25 février 2003 et du 7 mai 1999 qui contenaient auparavant les dispositions visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe au niveau fédéral ont été abrogées par ces nouvelles lois.

La loi du 12 janvier 2007 « visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales »² a pour ambition de concrétiser le principe d'égalité des femmes et des hommes au niveau fédéral belge.

1.2. L'objectif du *gender mainstreaming*: renforcer l'égalité des femmes et des hommes

On pourrait penser que l'égalité des hommes et des femmes est désormais acquise dans la société belge et que les différences qui subsistent relèvent principalement de choix personnels. On ne peut d'ailleurs nier les avancées majeures réalisées en matière d'égalité hommes-femmes en quelques décennies. Cependant, bien qu'elles soient souvent considérées comme normales ou passent inaperçues, des inégalités entre hommes et femmes subsistent dans de nombreux domaines.

Exemples d'inégalités hommes-femmes

- En 2005, sur la base de la comparaison entre les salaires bruts moyens des hommes et des femmes, les femmes perçoivent 85% de ce que perçoivent les hommes.
- L'éducation des enfants et les tâches ménagères incombent généralement aux femmes, ce qui les pousse souvent à recourir au temps partiel ou à des interruptions de carrière. En 2004, 41,5% des femmes travaillaient à temps partiel, contre seulement 7% d'hommes. Cette situation pénalise les femmes en termes de droits sociaux, de pension et de revenus.
- Les inégalités sur le marché du travail se traduisent en fin de carrière par un écart de pension entre les femmes et les hommes. En 2004, seul un quart des femmes bénéficient d'une pension de plus de 1000€ par mois pour la moitié des hommes.
- En 2004, les mères isolées avec enfants représentaient 9,3% des ménages tandis que les pères isolés représentaient 3,4% des ménages. Ce sont aussi ces ménages qui courent un plus grand « risque de pauvreté ».
- Malgré l'adoption des lois qui équilibrent la présence des hommes et des femmes sur les listes électorales, ces dernières restent sous-représentées au sein des assemblées législatives et très minoritaires au sein des organes exécutifs.

² La loi « gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 a été publiée au M.B. le 13 février 2007. Le texte de cette loi figure en annexe au présent document.

Les disparités socio-économiques entre hommes et femmes sont notamment conditionnées par les éléments suivants :

- ✓ conditions de vie différentes (accès à des aides, répartition des tâches) ;
- ✓ besoins spécifiques différents ;
- ✓ discrimination directe ou indirecte ;
- ✓ rôles sexués et stéréotypes.

Les objectifs d'une stratégie de *gender mainstreaming* sont les suivants :

- ✓ identifier les causes des inégalités directes et indirectes entre les sexes ;
- ✓ remédier aux causes de ces inégalités ;
- ✓ mettre en place l'égalité de genre en termes de conditions d'accès (égalité de droit) ;
- ✓ concrétiser l'égalité de genre sur le plan des résultats (égalité de fait).

Le *gender mainstreaming* est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Certains choix politiques basés sur des stéréotypes concernant les attentes, les compétences et les rôles des hommes et des femmes, peuvent en effet inconsciemment renforcer des inégalités entre hommes et femmes.

Exemples de choix politiques qui maintiennent ou renforcent l'inégalité des femmes et des hommes

- *Le fait de déterminer que l'on bénéficie d'une pension complète après 40 années de travail à temps plein défavorise les femmes qui, compte tenu de la répartition (encore) traditionnelle des tâches, ont plus souvent que les hommes des carrières à temps partiel ou des carrières non continues.*
- *C'est le « chef de famille », un homme dans la majorité des cas, qui est appelé à remplir les enquêtes familiales. Ce type d'enquête prend donc rarement en compte le point de vue des femmes.*
- *Le fait de ne pas promouvoir la mise à disposition de services de prise en charge des personnes dépendantes (accueil des personnes âgées, garderies, crèches accessibles, ...) aura une influence négative sur la participation des femmes à la vie professionnelle.*
- *Le fait de prévoir une déduction fiscale en faveur du revenu le plus élevé du « ménage » procurera un avantage indirect aux hommes.*

A contrario, une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de laquelle on examine de manière comparative la situation des femmes et des hommes, on identifie les sources d'inégalités entre les sexes, et on vise à les réduire.

1.3. Le *gender mainstreaming*, un moyen pour renforcer la « bonne gouvernance »

La prise en compte systématique de la dimension de genre dans la définition et la mise en œuvre des politiques s'inscrit en outre dans le cadre du principe de « bonne gouvernance » ou de « bonne administration » qui implique notamment un haut niveau de transparence et d'objectivité dans la gestion des affaires publiques.

Le *gender mainstreaming* est en effet largement fondé sur le développement des capacités d'évaluation des pouvoirs publics tant en ce qui concerne les situations vis-à-vis desquelles ils souhaitent agir (capacité d'analyse), qu'en ce qui concerne les politiques qu'ils souhaitent mettre en œuvre (évaluation *ex ante*) ou ont mis en œuvre (évaluation *ex post*). En cessant de considérer la population comme un groupe homogène auquel les politiques s'appliquent de manière uniforme et en tenant mieux compte des besoins et des attentes des citoyens, le *gender mainstreaming* contribue en effet à renforcer l'efficacité³ et l'efficience⁴ des politiques.

³ L'efficacité d'une mesure est le rapport qui existe entre la mesure, l'objectif fixé et l'objectif atteint.

⁴ L'efficience d'une mesure est le rapport qui existe entre les résultats atteints et les moyens mis en œuvre.

2

Qu'est-ce que le *gender mainstreaming* (ou approche intégrée de la dimension de genre) ?

2.1. La notion de « genre »

Pour mieux comprendre ce qu'est le *gender mainstreaming*, il faut commencer par comprendre les notions sur lesquelles il s'appuie.

Le concept de « genre » n'est pas un synonyme du mot « sexe ». Le sexe désigne les différences biologiques qui existent entre hommes et femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne changent ni dans l'espace (différents pays) ni dans le temps (différentes époques).

Le concept de « genre » recouvre les constructions sociales et culturelles qui se sont construites autour des différences biologiques des femmes et des hommes et qui influencent leur représentation. A la différence du sexe, ces différences sont contextuelles (elles changent selon les pays, les cultures, le milieu social, la religion, l'âge,...) et temporelles (elles varient selon les époques).

Exemples

- *L'exemple le plus évident des différences entre les personnes de sexe féminin et de sexe masculin concerne la reproduction : seules les femmes peuvent être enceintes.*
- *Actuellement encore, le fait qu'un homme décide de donner la priorité à l'éducation de ses enfants au détriment de sa carrière professionnelle peut paraître étrange ou être mal perçu.*

A partir des différences biologiques qui existent entre hommes et femmes, toutes les cultures et toutes les sociétés définissent des caractéristiques et des rôles féminins et masculins. Ces constructions sociales s'accompagnent d'images et de représentations stéréotypées des deux sexes, concernant leurs compétences, leurs sphères d'activités ou leurs rôles respectifs.

Exemples

- *La sphère privée a longtemps été perçue comme étant le domaine d'activité des femmes, la sphère publique comme étant celle des hommes.*
- *On considère souvent que les mathématiques ou les technologies sont des domaines masculins, alors que ce qui a trait à l'aide aux personnes est considéré comme un domaine féminin.*

Généralement, les sociétés s'organisent autour d'une sur-valorisation des caractéristiques considérées comme « masculines », ce qui a des répercussions concrètes sur les situations des hommes et des femmes.

Exemples

- *La sur-valorisation de certains secteurs d'activité « masculins » comme l'informatique ou la finance a un impact sur l'écart salarial entre hommes et femmes.*
- *La sous-représentation des femmes dans les lieux d'exercice du pouvoir est liée au stéréotype selon lequel les femmes ont moins de compétences que les hommes pour exercer des fonctions à responsabilité.*

La notion de genre met en évidence le caractère social des différences entre les hommes et les femmes et les inégalités qui se construisent autour des stéréotypes et des rôles sociaux.

2.2. Les définitions du *gender mainstreaming* au niveau international

La notion de *gender mainstreaming* est apparue pour la première fois dans divers documents internationaux suite à la troisième Conférence mondiale des **Nations Unies** sur les femmes (Nairobi, 1985). Le *gender mainstreaming* a été explicitement entériné et approuvé lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes

(Pékin, 1995). Le Programme d'action issu de la Conférence répète ainsi à plusieurs reprises que : « *les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent, respectivement, pour les femmes et pour les hommes, avant toute prise de décisions* »⁵.

Comme nous l'avons vu, le *gender mainstreaming* est explicitement mentionné à l'article 3 du Traité CE et est énoncé dans les programmes d'action communautaire de l'**Union européenne** sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes depuis 1991. Pour la Commission européenne, « *Intégrer la dimension de genre* », c'est tenir compte de cette dimension dans toutes les étapes des processus politiques – élaboration, application, suivi et évaluation – en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit en conséquence d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes, et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire.

En 1999, dans son rapport final d'activités, le Groupe de spécialistes du **Conseil de l'Europe** sur l'approche intégrée s'est mis d'accord sur la définition suivante : « *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou gender mainstreaming) consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques* »⁶.

Le *gender mainstreaming* est donc une approche transversale, systématique et préventive, menée par et au sein des organes exécutifs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques.

⁵ Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, A/CONF.177/20/Rev.1, Nations Unies, Beijing, 4-15 septembre 1995. Ce rapport est disponible en français à l'adresse suivante : <http://www.uneca.org/daweca/Documents/Beijing%20Declaration%20&%20Platform%20for%20Action%20FRENCH.pdf> ou en anglais : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/official.htm>

⁶ Conseil de l'Europe, Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des "bonnes pratiques", EG (1999) 03.

Ce rapport est disponible en français à l'adresse suivante : [http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalite%2702._approche_int%2709r%2709e/099_EG\(1999\)03.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalite%2702._approche_int%2709r%2709e/099_EG(1999)03.asp#TopOfPage) ou en anglais : [http://www.coe.int/t/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/099_EG\(1999\)03.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/099_EG(1999)03.asp#TopOfPage)

Le *gender mainstreaming* est d'abord une stratégie *transversale*, c'est-à-dire une stratégie qui s'applique à tous les domaines politiques (ex : Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice,...).

Le *gender mainstreaming* est une approche *systematique* qui s'applique à toutes les phases du « cycle politique » (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation). Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque agent impliqué dans les différentes phases du cycle politique.

Le *gender mainstreaming* est une stratégie *préventive* puisque son objectif est d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes.

Le *gender mainstreaming* concerne *tous les acteurs* concernés par la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques⁷ :

- ✓ les hommes et femmes politiques⁸ (mandataires fédéraux, ministres, secrétaires d'État) et les cellules stratégiques ;
- ✓ les présidents et membres des conseils de direction des services publics fédéraux, des organismes parastataux et des entreprises publiques ;
- ✓ les agents en charge de la mise en œuvre des politiques ;
- ✓ les agents des services et départements chargés du soutien administratif (communication interne, formation, établissement et analyse des statistiques, gestion des ressources humaines, cellules d'évaluation interne, politique d'achat, contrôle budgétaire, etc.) ;
- ✓ les représentants des syndicats⁹ et les délégués du personnel ;
- ✓ les partenaires qui collaborent avec les services publics dans la totalité ou une partie de leurs missions (associations, partenaires sociaux, équipes universitaires, bureaux de conseil et d'études) ;
- ✓ les membres des commissions de contrôle : cellules d'audit interne, inspecteurs des finances, commissaires du gouvernement, Cour des Comptes, etc.

⁷ Vous trouverez en annexe un schéma illustrant le fait que le *gender mainstreaming* concerne l'ensemble des organes exécutifs fédéraux impliqués dans les différentes phases du « cycle politique ».

⁸ En janvier 2007, les partis politiques ont signé une charte par laquelle ils s'engagent à réaliser le principe du *gender mainstreaming*.

⁹ En septembre 2004, les syndicats ont signé une charte par laquelle ils s'engagent à déployer leurs efforts dans le domaine du *gender mainstreaming*.

2.3. La distinction et la complémentarité entre *gender mainstreaming* et politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes

Comme leur nom l'indique les politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes sont des politiques mises en œuvre dans un domaine particulier pour corriger des situations où des distorsions entre hommes et femmes ont été identifiées. Pour le dire autrement, les politiques spécifiques d'égalité sont donc limitées à un domaine particulier, mises en œuvre a posteriori pour s'attaquer à des inégalités constatées.

Les différences entre *gender mainstreaming* et politiques spécifiques d'égalité sont donc évidentes : une approche *préventive, transversale et systématique* d'un côté, une approche *curative, limitée* à un domaine particulier et basée sur un constat d'inégalité entre hommes et femmes de l'autre.



Exemple de politique spécifique en matière d'égalité hommes-femmes

L'adoption des lois¹⁰ contraignant les partis politiques à présenter des listes électorales composées d'autant de femmes que d'hommes pour combattre la sous-représentation des femmes dans les assemblées, est un exemple évident de politique spécifique d'égalité.

Comme le soulignent régulièrement les institutions européennes, le *gender mainstreaming* et les politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes sont complémentaires et doivent souvent être menées de pair pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes.

¹⁰ Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen (*M.B.* du 28 août 2002) ; Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone (*M.B.* du 28 août 2002) ; Loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale (*M.B.* du 13 septembre 2002).

Dans le cadre de sa « Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes » couvrant la période 2006-2010, la commission européenne « réaffirme la double approche de l'égalité qui consiste en la prise en compte de la dimension de genre (la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) et en l'adoption de mesures spécifiques. »¹¹

¹¹ Référence : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_fr.html
ou http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

3

Le volet budgétaire du *gender mainstreaming*: le *gender budgeting*

Conformément à l'approche *gender mainstreaming*, le *gender budgeting* consiste à réaliser une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire et un restructurant les recettes et les dépenses de manière à promouvoir l'égalité de genre.

Dans ce cadre, les budgets alloués aux politiques et aux programmes sont examinés en vue de déterminer s'ils sont susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif sur la situation respective des femmes et des hommes.

Plus concrètement, le *gender budgeting* s'interroge sur :

- la prise en compte des réalités socio-économiques des femmes et des hommes dans l'attribution des ressources et des moyens financiers;
- l'impact (potentiel) des sommes investies dans des politiques publiques sur la situation socio-économique des femmes et des hommes (réduction ou renforcement des inégalités entre les sexes).

4

Synthèse

Le *gender mainstreaming* (ou approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes) est une approche qui suppose que toutes les personnes impliquées dans la définition et la mise en œuvre des politiques réfléchissent préventivement à l'objectif d'égalité des femmes et des hommes.

Cette réflexion consiste à s'interroger et à prendre en compte les effets potentiellement différenciés de toute politique sur l'un ou l'autre des deux sexes, et à déterminer si la politique envisagée est susceptible de renforcer ou au contraire de réduire l'égalité des femmes et des hommes. Le *gender mainstreaming* doit se muer en réflexe et devenir un automatisme qui doit inciter tout un chacun à tenir compte de l'influence et de l'impact potentiels de la politique sur les divergences socio-économiques des hommes et des femmes

Le *gender mainstreaming* concerne :

- tous les domaines politiques (ex : Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice,...) ;
- les activités publiques internes (plans de management, contrat d'administration, gestion du personnel, marchés, subsides,...) ;
- les activités publiques externes (législation, mesures politiques, services aux citoyens,...) ;
- toutes les personnes impliquées dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques fédérales (mandataires politiques fédéraux, fonctionnaires fédéraux, membres des cellules stratégiques) ;
- toutes les phases du processus de décision (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation).

Cette approche se justifie par le fait que :

- **malgré les progrès réalisés et la mise en place de politique spécifiques d'égalité hommes-femmes, des inégalités économiques et sociales subsistent entre les femmes et les hommes ;**
- **le gouvernement s'est engagé à réduire ces inégalités sur la scène internationale et a traduit cet engagement en une loi intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, adoptée le 12 janvier 2007.**

Cette approche rejoint les préoccupations d'efficacité et d'efficacités des services publics, en s'inscrivant dans l'optique de « bonne gouvernance ».

2





Chapitre 2

La mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge



Bref historique de la loi du 12 janvier 2007

Le 12 janvier 2007, le Parlement fédéral belge a adopté la loi « visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales »¹². Elle remplace la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995.

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes s'est déroulée à Pékin sous l'égide des Nations Unies en septembre 1995. Une déclaration et un programme d'action ont été établis lors de cette conférence.

Le *Programme d'action de Pékin*¹³ définit les objectifs stratégiques et les mesures à prendre pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes dans douze domaines d'action :

- 1°) la persistance de la pauvreté, qui pèse de plus en plus sur les femmes ;
- 2°) l'éducation et la formation des femmes ;
- 3°) les femmes et la santé ;
- 4°) la violence à l'égard des femmes ;
- 5°) les femmes et les conflits armés ;
- 6°) les femmes et l'économie ;
- 7°) les femmes et la prise de décisions ;
- 8°) mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme ;
- 9°) les droits fondamentaux de la femme ;
- 10°) les femmes et les médias ;
- 11°) les femmes et l'environnement ;
- 12°) la petite fille.

¹² La loi « gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 a été publiée au M.B. le 13 février 2007. Le texte de cette loi figure en annexe au présent document.

¹³ Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, A/CONF.177/20/Rev.1, Nations Unies, Beijing, 4-15 septembre 1995. Ce rapport est disponible en français à l'adresse suivante : <http://www.uneca.org/daweca/Documents/Beijing%20Declaration%20&%20Platform%20for%20Action%20FRENCH.pdf> ou en anglais : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/official.htm>

La *Déclaration de Pékin*¹⁴ constitue l'engagement des gouvernements signataires (dont la Belgique) et d'autres acteurs à traduire ce programme d'action dans les faits. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, cette Conférence mondiale a également mis en évidence l'importance d'une approche intégrée de la dimension de genre ou *gender mainstreaming* comme stratégie essentielle pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

La révision de la loi de 1996 est née de la nécessité, suite à l'évaluation de deux projets-pilotes menés en 2001 et 2002 en matière de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting* au niveau fédéral, d'institutionnaliser ces processus en mettant en place différents mécanismes et instruments efficaces.

¹⁴ Ibidem.

2

L'intégration de la dimension de genre au niveau politique

Plusieurs dispositions de la loi du 12 janvier 2007 concernent directement le Gouvernement et ses membres.

L'article 2 de la loi stipule que : « *Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre 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, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin (...). »

2.1. Le rôle du gouvernement

Il importe de rappeler que l'impulsion politique est fondamentale. C'est le gouvernement qui est le premier responsable de la mise en oeuvre d'une stratégie de *gender mainstreaming* efficace.

Il est chargé d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, ou actions qu'il prend et de définir les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de la législature pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes.

Exemple

En début de législature, le gouvernement fixe une série d'objectifs en matière de lutte contre l'insécurité, d'amélioration de l'accès aux soins de santé, de diminution de la fiscalité ou de lutte contre le réchauffement climatique.

Toutes les politiques, mesures et actions définies au niveau fédéral belge pour atteindre ces objectifs devront prendre en compte l'impact potentiel différent sur les femmes et les hommes.

La loi du 12 janvier 2007 vise explicitement l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques menées au niveau fédéral belge. Cette intégration généralisée sera facilitée par l'expérience acquise dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques liées à la réalisation des objectifs stratégiques définis par le gouvernement.

Exemple

Dans la déclaration gouvernementale du 20 mars 2008, on peut considérer que deux des objectifs stratégiques du gouvernement en matière d'égalité hommes-femmes consistent, d'une part, à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes et, d'autre part, à améliorer la conciliation vie privée-vie professionnelle.

C'est également le gouvernement qui est chargé du **suivi de la loi**. Il doit transmettre un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 (voir infra : point 3.6.).

2.2. Le rôle des ministres

L'article 3 de la loi stipule que : « Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet : il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2 (...). »

De la même manière que pour le gouvernement, la loi prévoit, d'une part, que chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences et, d'autre part, qu'il veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés par le gouvernement en matière d'égalité hommes-femmes. Il importe donc que chaque ministre définisse clairement ceux-ci dans sa **note de politique générale**.

Il devra en outre veiller à la mise en œuvre de ceux-ci dans les **plans de management** des administrations sur lesquelles il exerce la tutelle (voir infra point 3.1.).

Enfin, afin de superviser le processus au niveau politique, une **personne de la cellule stratégique de chaque ministre** est désignée afin de faire partie du **groupe interdépartemental de coordination** chargé d'assurer la mise en œuvre de la loi (voir infra point 3.7.).

3

L'intégration de la dimension de genre au niveau administratif

3.1. L'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique

L'article 3 de la loi stipule que : « *Chaque ministre veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.*

À cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques ».

Sur la base du contenu des notes de politiques générale de leur ministre de tutelle, les administrations fédérales devront faire en sorte que l'intégration de la dimension de genre soit effectivement transposée dans les instruments de planification stratégique.

Les objectifs stratégiques et opérationnels définis dans les instruments de planification stratégique devront donc explicitement tenir compte :

- de l'objectif général d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions prises contenu dans la loi ;
- des objectifs plus spécifiquement liés à l'objectif d'égalité hommes-femmes, contenus dans la déclaration gouvernementale et les notes de politique générale.

Le principe de *gender mainstreaming* devrait figurer dans les documents stratégiques (plan de management, contrats d'administration,...), en tant qu'objectif stratégique horizontal.

Exemple d'intégration de la dimension de genre en tant qu'objectif stratégique horizontal

Dans le cadre de son engagement politique en faveur du *gender mainstreaming* (*Charte pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein du département de la Défense et pour la mise en œuvre des principes de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies du 8 mars 2007*), le Ministère de la Défense précisait notamment que : « (...) pour toute mesure développée et dans toute politique menée, une attention particulière est accordée aux conséquences possibles de cette mesure ou de cette politique sur l'équité et l'égalité des femmes et des hommes. Cette attention est par conséquent requise de la part de toutes les personnes concernées et particulièrement de la part des structures dirigeantes.

Concrètement, cette attention signifie que lors de l'élaboration des documents stratégiques (réglementations organiques, visions, notes de politique générale, mémoranda, etc.), la Défense tient compte de l'impact de ces stratégies sur l'égalité des femmes et des hommes. »

Cet objectif stratégique horizontal peut ensuite être traduit en objectifs opérationnels et en points d'action concrets.

Exemple

Dans le cadre d'une expérience pilote relative au *gender mainstreaming* menée au niveau fédéral belge en 2001 et 2002, le Ministre des Finances et son administration s'étaient fixé comme objectif stratégique que « l'impôt des personnes physique soit parfaitement neutre à l'égard de la personne détentrice de revenus et de son choix de vie ».

Cet objectif stratégique était décomposé en deux objectifs opérationnels :

- « procéder à l'inventaire systématique (en impôt des personnes physiques) des dispositions spécifiques qui peuvent entraîner des conséquences sur l'égalité des chances entre hommes et femmes (...) » ;
- « créer au sein de département des Finances un Comité d'experts qui, sur base de l'inventaire réalisé, proposera des mesures correctrices ».

Conseil

Lors de la révision ou la mise en place d'un plan de management, chaque objectif stratégique général est examiné sous l'angle de l'impact différencié potentiel sur les femmes et sur les hommes.

Si les indicateurs servent souvent à la préparation, la définition et l'évaluation des politiques publiques, ils peuvent également s'avérer utiles pour accompagner et mesurer leur mise en œuvre concrète. Dans ce cadre, les indicateurs établis concerneront souvent les activités réalisées pour mettre en œuvre une politique publique. On parlera alors d'« **indicateurs de processus** ».

Exemples d'indicateurs de processus liés à la mise en œuvre du gender mainstreaming

- *Le nombre de fonctionnaires formés au gender mainstreaming ;*
- *La désignation ou non d'un fonctionnaire chargé de la coordination du gender mainstreaming au sein d'un département ;*
- *Les moyens budgétaires consacrés à la mise en œuvre du processus ;*
- *Le nombre de « tests gender » réalisés au sein d'un département (voir infra point 3.4.) ;*
- *Le pourcentage de données statistiques ventilées par sexe au sein d'un département (voir infra point 3.3.) ;*
- *Le nombre et la nature des indicateurs de genre établis au sein d'un département (voir infra point 3.3.).*
- *L'intégration ou non de la dimension de genre dans les objectifs du plan de management d'un département ;*
- *Le nombre d'objectifs définis en matière d'égalité des femmes et des hommes ;*
- *Les actions concrètes ayant permis de réaliser les objectifs d'égalité ou l'intégration de la dimension de genre dans les mesures d'un département.*

3.2. L'intégration de la dimension de genre dans les budgets

L'article 2, §1 de la loi *gender mainstreaming* prévoit « *l'intégration de la dimension de genre dans les préparations de budgets* ».

Le §2 du même article stipule que : « *les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département (...) dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.* »

L'exposé des motifs relatif au §1^{er} de l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007 évoque clairement le concept de *gender budgeting* : « *La technique spécifique consistant lors des préparations de budget à évaluer l'impact de la distribution des ressources publiques sur la situation des femmes et des hommes se réfère au «gender budgeting», composante essentielle du processus de gender mainstreaming¹⁵.* »

L'exposé des motifs relatif au §2 de l'article 2 de la loi concerne quant à lui les actions spécifiques mises en oeuvre dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes : « *Le paragraphe 2 crée l'obligation d'établir une note dite «de genre» ayant pour but de signaler clairement les crédits qui seront affectés à la réalisation et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services d'administration générale de l'État. Cette note sera jointe à chaque projet de budget général de dépenses en vue d'identifier les actions spécifiques mises en oeuvre par le Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.* »

Concrètement dans un premier temps, la note de genre visera donc à identifier les budgets spécifiques prévus pour des projets en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Exemple

Pour l'établissement du budget 2009, il a été demandé aux différentes instances d'identifier les programmes/projets qui pourront être pris en compte pour le gender budgeting (Circulaire du 25 avril 2008 concernant les directives du contrôle budgétaire 2008 et la préfiguration du budget 2009).

Dans un second temps, l'objectif de la note de genre visera également à examiner l'impact de genre des crédits prévus, plus précisément à examiner les crédits neutres du point de vue du genre et ceux qui peuvent avoir un impact de genre, c'est-à-dire influencer la situation socio-économique des femmes et des hommes (réduction ou renforcement des inégalités entre les sexes).¹⁶

¹⁵ Projet de loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, DOC 51 2546/001, p 11.

¹⁶ Voir aussi chapitre 3, point 3.2.1.

3.3. L'intégration de la dimension de genre dans les statistiques et indicateurs de genre

En vertu de l'article 4 de la loi *gender mainstreaming*, il est clairement stipulé que « *les services publics fédéraux, le Ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public veillent à ce que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis* ».

Dans une société complexe et diverse, le bon sens ne suffit bien souvent pas pour cerner convenablement les problèmes auxquels les autorités publiques sont confrontées, pour trouver les solutions les plus appropriées à ces problèmes et pour évaluer l'impact réel des politiques mises en oeuvre. C'est dans ce cadre que les informations statistiques ont tendance à tenir une place de plus en plus importante dans le processus de décision politique.

3.3.1. Des statistiques ventilées par sexe

Les statistiques sont par essence des données chiffrées, généralement nombreuses, rendues utilisables pour celles et ceux qui sont concernés par l'établissement, la mise en oeuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Pour pouvoir avoir une idée claire de la situation respective des femmes et des hommes dans un domaine politique particulier, il faut d'abord et avant tout ventiler les données statistiques par sexe.

Les statistiques indifférenciées dissimulent en effet souvent d'importantes disparités de situation entre hommes et femmes. La ventilation des statistiques par sexe consiste simplement à séparer les données relatives aux hommes et aux femmes afin de permettre l'identification des différences et éventuellement des inégalités qui existent entre hommes et femmes.

Pour les données collectées au niveau des individus, la ventilation hommes-femmes est une tâche relativement aisée. Le traitement statistique est élémentaire. Il suppose un simple dédoublement des informations chiffrées. Cependant, toutes les données ne se prêtent pas facilement à une ventilation selon le sexe. Dans le cas de données récoltées au niveau du ménage ou de l'entreprise (et donc plus seulement au niveau de l'individu), il est en effet plus difficile d'obtenir des statistiques ventilées par sexe.

3.3.2. Des statistiques ventilées par sexe aux « statistiques de genre »

La ventilation des statistiques selon le sexe est une opération nécessaire, quoique insuffisante, pour se faire une première idée de la situation respective des femmes et des hommes dans un domaine spécifique. Les « statistiques de genre » sont des données ventilées par sexe dont la présentation permet de rendre visible et identifiable les différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier.

A la suite de la Conférence de Pékin qui décrit les actions que les gouvernements nationaux doivent prendre pour intégrer la dimension de genre dans leurs instruments statistiques, les Nations Unies définissent les statistiques de genre de la manière suivantes : « *Les statistiques de genre sont des statistiques qui reflètent adéquatement les différences et les inégalités hommes-femmes dans tous les domaines de la vie. Produire des statistiques de genre nécessite de désagréger les données individuelles selon le sexe et d'autres caractéristiques pour révéler ces différences ou inégalités et de collecter des données relatives à des problèmes spécifiques qui affectent plus un sexe que l'autre ou sont liées à la relation de genre entre hommes et femmes. Les statistiques de genre permettent alors une évaluation systématique des problèmes de genre et des inégalités entre hommes et femmes*¹⁷. »

Pour résumer, les statistiques de genre sont des statistiques ventilées par sexe qui ont fait l'objet d'un traitement permettant d'identifier les différences qui existent entre hommes et femmes.

¹⁷ Traduction libre de la définition suivante : *Gender statistics are statistics that adequately reflect differences and inequalities in the situation of women and men in all areas of life. Producing gender statistics entails disaggregating individual data by sex and other characteristics to reveal those differences or inequalities, and collecting data on specific issues that affect one sex more than the other or relate to gender relations between women and men. Gender statistics thus allow for a systematic evaluation of gender issues and of inequalities between women and men.* United Nations, *The World's Women 2005 Progress in Statistics*, New York, pp.1-2.

Précision évidente : l'identification des éventuelles inégalités entre hommes et femmes ne doit pas se baser sur une référence paritaire (50-50).

Exemple

En 2005, 263 détenus et 12 détenues (en moyenne) faisaient l'objet d'une surveillance électronique. Le principe veut que les prévenus portent, à la cheville, un bracelet qui les dispense de purger leur peine de prison. Dans ce cas, c'est évidemment le rapport hommes/femmes entre le nombre de détenus sous surveillance électronique et la population carcérale totale, à savoir 391 femmes et 8939 hommes, qu'il faut prendre en compte pour se faire une idée de l'existence ou non d'une inégalité entre hommes et femmes¹⁸.

3.3.3. Le croisement des statistiques de genre avec d'autres caractéristiques

Le recoupement des statistiques de genre avec d'autres caractéristiques, comme l'âge, la situation familiale, l'origine ethnique ou le niveau d'études, s'avère souvent nécessaire pour identifier précisément les inégalités qui existent entre femmes et hommes dans un domaine particulier.

Conseil

Lors de la définition des variables à prendre en compte, vous pouvez :

- vous fonder sur votre propre expérience dans le domaine politique ;
- avoir recours à des statistiques existantes qui comportent souvent des recoupements spécifiques ;
- contacter l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui mettra ses conseils et son savoir-faire à votre disposition ou vous orientera vers d'autres sources.

Exemple

S'agissant de la part des hommes et des femmes dans la population Internet, l'âge joue un rôle déterminant. S'il n'y a pas de différences significatives entre hommes et femmes dans les jeunes générations, la fracture numérique entre hommes et femmes se creuse progressivement à partir de 35 ans¹⁹.

¹⁸ Femmes et hommes en Belgique, édition 2006. pp. 150-153.

¹⁹ Femmes et hommes en Belgique, édition 2006. pp. 86-87.

Il convient de garder à l'esprit que plus il y a de dimensions intégrées dans l'analyse (variables, caractéristiques), plus les données présentées sont nombreuses et plus il devient difficile de les interpréter correctement et de formuler clairement le message qui en découle²⁰.

Conseil

La réalisation de graphiques peut faciliter la mise en évidence de différences entre hommes et femmes. Lorsque les données statistiques sont nombreuses, il faut clairement mettre en évidence les éléments pertinents.

3.3.4. Les statistiques de genre et les informations qualitatives

Outre les informations chiffrées, et bien qu'il n'en soit pas fait explicitement mention dans la loi, des informations qualitatives peuvent s'avérer nécessaires à l'identification des inégalités entre hommes et femmes.

Exemple

Lorsque l'on élabore une politique de prévention de la violence conjugale, il faut tenir compte d'une minorité d'auteurs de sexe féminin et de victimes masculines. Le recueil d'informations qualitatives suppose par exemple de vérifier la disponibilité d'une aide pour ces deux catégories de personnes.

Conseil

Des informations qualitatives peuvent parfois être couplées à des données quantitatives. Par voie d'enquête, on peut par exemple mesurer la satisfaction des utilisateurs (hommes et femmes) d'un service sur une échelle de 1 à 10.

Conseil

Pour recueillir une foule d'informations sur les inégalités en présence, on pourra consulter des associations et des groupes d'intérêts. Le recours à leur expérience et à leur savoir-faire peut s'avérer décisif pour récolter des informations qualitatives.

²⁰ Hedman et consorts., *Engendering Statistics. A Tool for Change*. p. 84-104. Hedman et consorts prodiguent des conseils pour créer les graphiques et les tableaux les plus lisibles par des néophytes.

3.3.5. Le développement et le recueil de statistiques spécifiques

Il est plus rentable et plus rapide de recourir à des statistiques existantes plutôt que d'en produire de nouvelles. Les données existantes peuvent néanmoins s'avérer insuffisantes pour dresser un tableau rigoureux de la situation des femmes et des hommes. Il faut alors produire ou collecter de nouvelles statistiques. Le recueil de nouvelles données peut se faire en ajustant les instruments déjà disponibles (par exemple des formulaires) ou en en déployant de nouveaux (par exemple une enquête).

Exemple

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se charge d'étudier en détail les données sexuées relatives à la répartition du temps dans la population belge.

Pour cerner la problématique de manière correcte et nuancée, il peut également être utile de compléter ses propres informations par des données récoltées par d'autres instances.

Conseil

En collaboration avec l'ASBL Sophia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé un recensement des recherches et des enseignements sur le genre, les femmes, le féminisme ou les rapports sociaux de sexe, en Belgique depuis 1995 : http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database

3.3.6. Accès et diffusion des données statistiques

Pour avoir le maximum d'efficacité, les statistiques ventilées par sexe et les statistiques de genre, doivent être mises à la disposition du plus grand nombre d'acteurs impliqués dans le processus décisionnel (responsables politiques, membres des cellules

stratégiques, fonctionnaires, chercheurs,...). Pour élargir la diffusion et renforcer l'utilisation des statistiques de genre, la dimension de genre doit être clairement mise en avant dans le maximum de publications statistiques fédérales.

Exemple

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pris l'initiative de publier tous les deux ans une brochure « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre ». Elle reprend des informations statistiques sexuées pertinentes, afin de dresser un état des lieux des situations respectives des femmes et des hommes en Belgique.

3.3.7. Des statistiques aux indicateurs de genre

Les statistiques sont des données chiffrées qui sont généralement nombreuses et qui ne sont pas toujours faciles à utiliser. Les indicateurs sont des données (en général des indices chiffrés) qui permettent de se représenter une réalité sociale en la rendant mesurable.

Les indicateurs présentent une série d'avantages par rapport aux données statistiques. Le premier avantage des indicateurs est qu'ils permettent de **réduire** des données statistiques en un seul chiffre, une seule donnée. Le second avantage des indicateurs est qu'ils permettent de **mesurer** et donc de **comparer** des situations à des moments ou à des endroits différents. Le troisième avantage des indicateurs est de faciliter la **lisibilité** et donc la communicabilité d'une situation, les indicateurs étant plus aisément compréhensibles que les séries statistiques chiffrées.

Exemple

L'indicateur relatif à la sous-représentation des femmes parmi les dirigeants, mieux connue sous le terme de « plafond de verre », est établi sur base du rapport entre le nombre de femmes occupant un poste de direction et la proportion de travailleuses dans un secteur.

Si les indicateurs sont souvent quantitatifs, c'est-à-dire basés sur des statistiques chiffrées, ce n'est pas toujours le cas. Selon le thème abordé, il peut être indiqué d'établir des indicateurs qualitatifs afin de mettre en évidence les éventuels progrès réalisés dans un domaine particulier ou de compléter la représentation que l'on se fait d'une situation.

Exemples

*L'existence ou non, dans un pays, d'une législation relative à la lutte contre la discrimination ;
L'existence ou non d'initiatives des pouvoirs publics en matière de violence entre partenaires.*

Exemple

Pour la problématique des déplacements et de la mobilité, il ne suffit pas d'établir un indicateur relatif au temps consacré aux déplacements pour cerner la réalité spécifique des hommes et des femmes. Il faudra aussi récolter et intégrer les données relatives aux horaires des déplacements, à leur finalité et aux distances parcourues. On pourra ainsi démontrer que la journée des femmes est plus souvent interrompue par des trajets de courte durée (liés à la vie familiale ou aux enfants), tandis que celle des hommes s'articule davantage autour des déplacements domicile-lieu de travail.

Les indicateurs peuvent être simples ou complexes. Les indicateurs complexes ont l'avantage de contenir de nombreuses informations. Les indicateurs simples sont quant à eux plus facilement communicables.

Exemples

Indicateur complexe :

l'indicateur officiel de l'Union européenne relatif aux écarts salariaux entre femmes et hommes est calculé sur base de la différence entre le salaire mensuel brut moyen des femmes et celui des hommes, exprimé en pourcentage du salaire mensuel brut moyen des hommes.

Indicateur simple :

le nombre de ministres féminins par rapport au nombre total de ministres.

3.3.8. Les indicateurs de genre dans le contexte de la prise de décision politique

Dans le contexte politique, les indicateurs sont couramment utilisés pour définir un objectif mesurable lors de la définition d'une politique, ou pour définir une échelle permettant de mesurer les progrès réalisés dans un domaine particulier.

Exemple

Lors de la présentation du premier rapport sur l'écart salarial, le 26 mars 2007, le ministre en charge de l'Égalité des Chances a par exemple fixé comme objectif que l'écart salarial diminue d'un tiers dans les six années.

De manière plus générale, comme pour les statistiques, les indicateurs sont généralement utilisés :

- pour analyser une situation avant de définir une politique ;
- pour établir un objectif lors de la définition d'une politique ;
- pour évaluer l'impact, les résultats de la mise en œuvre d'une politique.

Voici une série d'indicateurs liés à un domaine politique particulier.

Exemples d'indicateurs en matière de politique d'emploi

- *Nombre de personnes qui recourent au régime de l'interruption de carrière, total et par sexe.*
- *Durée moyenne de l'interruption de carrière, total et par sexe.*
- *Proportion des personnes en interruption de carrière à temps plein qui réintègrent leur régime de travail antérieur après échéance, total et par sexe.*
- *Taux d'emploi, total et par sexe.*
- *Régime de travail, total et par sexe.*

Le travail d'élaboration et d'adoption d'indicateurs de genre est très avancé au niveau européen. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est en train de dresser un inventaire des indicateurs de genre obligatoires ou demandés au niveau international.

Conseil

Les indicateurs mis au point par le High Level Group on Gender mainstreaming de la Commission européenne sont disponibles à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/global/indicators_en.html

3.4. La réalisation du « test gender »

L'article 3 de la loi *gender mainstreaming* prévoit que : « pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur. »

Les différents moyens mis en place pour développer la coordination et l'expertise en matière de genre au sein des différents départements fédéraux serviront notamment à réaliser le « test gender » prévu par la loi.

Ce test dont la forme et le contenu restent à définir par arrêté royal s'appliquera à tous les projets d'actes législatifs et réglementaires. Son objectif est d'éviter que des actes législatifs ou réglementaires qui ont un impact négatif sur l'égalité des femmes et des hommes soient adoptés au niveau fédéral belge. Le « test gender » est transversal (il concerne tous les domaines de compétence fédéraux) et il intervient en amont de la prise de décision politique (évaluation *ex ante*).

Sa réalisation devra être coordonnée par le/la responsable du dossier sur la base de toutes les informations récoltées et analysées dans le cadre de la préparation du projet.

3.5. L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et l'octroi de subsides

L'article 3 § 3 de la loi *gender mainstreaming* stipule que chaque ministre « *veille par ailleurs à la prise en compte de l'égalité hommes-femmes et à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides* ».

L'égalité des hommes et des femmes peut être intégrée aux divers stades du processus d'attribution des **marchés publics**.

- En tant que **critère de sélection**, p. ex. en mentionnant que le non-respect de la législation relative à l'égalité des chances peut être synonyme d'exclusion.
- En tant que **critère d'attribution**, p. ex. Selor a intégré « l'égalité des chances » dans les critères d'attribution de certains marchés. Ainsi, « l'égalité des chances » constituait un sous-critère du critère d'attribution « qualité du test proposé » dans le marché relatif au développement des tests de sélection. Les offres ont été contrôlées au niveau de la méthodologie utilisée pour établir le test et plus spécifiquement au niveau de la neutralité des tests en matière de genre.
- En tant que **condition d'exécution**, p. ex. en mentionnant la nécessité d'un équilibre hommes-femmes dans la composition de l'équipe.

Ces processus sont décrits en détail dans le manuel « *Egalité des chances pour hommes et femmes dans les marchés publics* », établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce manuel peut être consulté sur le site de l'Institut via le lien suivant : <http://www.iefh.belgium.be>.

La **prise en compte de la dimension de genre dans l'octroi de subsides** peut également figurer dans le plan de management. Cette prise en compte peut prendre différentes formes :

- on peut décider d'affecter un certain pourcentage des subsides à des projets qui concernent directement l'égalité hommes-femmes ;
- on peut décider d'affecter un certain pourcentage des subsides à un groupe cible particulier ;
- on peut conditionner l'octroi d'une partie ou de la totalité des subsides à la prise en compte de la dimension de genre dans le projet ou l'activité menée pour chaque subside.

3.6. Les rapports de suivi et la communication

L'article 5 de la **loi gender mainstreaming** stipule que « le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes. »

Le *rapport intermédiaire* porte sur le suivi, des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Le *rapport de fin de législature* est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Ces **rapports** doivent illustrer l'ensemble du processus de *gender mainstreaming*²¹ dans les actions du département. Ils constituent l'instrument d'évaluation mais peuvent aussi être des outils de communication interne et externe.

Ces rapports comporteront un bilan des résultats en fonction des objectifs fixés et des actions concrètes entreprises pour les réaliser. Ils peuvent aussi comporter des données quantitatives relatives aux efforts fournis en faveur du *gender mainstreaming* et donc des informations sur les processus mis en place.

Exemples

Formation : nombre de formations dispensées, nombre d'heures de formation, nombre de personnes formées.

Communication interne : nombre de consultations internes sollicitées, nombre de réunions organisées.

Activités internes : nombre de personnes désignées dans le cadre du *gender mainstreaming*, nombre d'heures prestées, nombre de réunions de coordination entre les différents services stratégiques et les services Statistiques et/ou Budget en ce qui concerne l'intégration du genre dans la politique/le budget.

²¹ L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes élabore les arrêtés royaux en la matière (règles de forme et de fond).

Consultations d'experts, des parties prenantes : nombre de consultations, nombre de conseils demandés, par rapport à la consultation dans son ensemble.

Actions entreprises : nombre d'analyses budgétaires réalisées, nombre de tests gender effectués, nombre de publications consacrées aux enjeux de l'égalité de genre, nombre de mesures positives, nombre de marchés publics ayant tenu compte de l'égalité des chances, nombre d'études ayant intégré la dimension de genre.

Un rapport clair du processus de *gender mainstreaming* permettra aussi de s'en faire une idée plus précise et donc de mieux l'évaluer et de le faire progresser.

De manière plus générale, il importe de communiquer clairement sur la mise en place du processus et les résultats obtenus. A cette occasion, une analyse des supports de communication afin de **communiquer de manière non sexiste** peut marquer une étape sur la voie du *gender mainstreaming*. Les campagnes de sensibilisation et de promotion, les documents distribués aux utilisateurs par l'administration publique, les magazines internes, mais aussi les sites web et la communication verbale ou visuelle sont autant d'occasions de véhiculer des stéréotypes sexistes, d'asseoir la dépendance et la hiérarchie ou de contenir un vocabulaire axé sur un des sexes. La langue n'est jamais neutre.

Conseil

Il convient de vérifier si les supports de communication tant dans le vocabulaire que les illustrations véhiculent des stéréotypes sexistes en ce qui concerne :

- ✓ *l'écart vertical (p. ex. les hommes dans des fonctions influentes et les femmes dans des rôles subalternes) ;*
- ✓ *l'écart horizontal (présentation sexiste des métiers et fonctions) ;*
- ✓ *la situation de dépendance d'un sexe envers l'autre (attitudes et rapport entre les personnages) ;*
- ✓ *la représentativité et non-représentativité des deux sexes.*

Il faut sensibiliser les services de communication interne et externe ainsi que les partenaires associés aux campagnes de communication du secteur public à l'importance d'éviter les messages qui renforcent les stéréotypes sexistes. Une fois sensibilisée, cette cellule devrait être chargée de contrôler la communication externe et interne sous l'angle du genre.

3.7. Les moyens humains nécessaires à la mise en place du processus

L'article 6 de la loi du 12 janvier 2007 stipule que : « *Aux fins d'assurer la mise en oeuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.* »

Les **personnes désignées** au sein de chaque SPF et SPP membres du « groupe interdépartemental de coordination » sont appelées à jouer un important rôle de coordination du *gender mainstreaming* au sein de leur département. Ces « fonctionnaires *gender mainstreaming* » seront en effet amenés, en ayant recours au travail en réseau, à veiller au développement des capacités d'expertise interne en matière de genre et à coordonner la mise en œuvre des différentes dispositions contenues dans la loi du 12 janvier 2007 au sein de leur département.

Les missions du « **groupe interdépartemental de coordination** » composé de ces personnes désignées au sein de chaque SPF et SPP mais aussi au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et de membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes devront être établies par arrêté royal.

Il veillera notamment à :

- promouvoir la collaboration entre départements fédéraux ;
- diffuser les outils, instruments, méthodes utiles à la mise en œuvre de la loi ;
- diffuser les informations et les « bonnes pratiques » relatives à la mise en œuvre de la loi ;
- approuver un « plan fédéral genre » en début de législature ;
- approuver les rapports « intermédiaire » et de « fin de législature » prévus à l'article 5 de la loi.

Si aucune obligation n'est contenue dans la loi du 12 janvier 2007, un département qui se place dans une optique de *gender mainstreaming* se doit de tenir compte de la **dimension de genre dans la gestion du personnel**. L'intégration de la dimension de genre dans la gestion du personnel peut se faire à différents niveaux et de différentes manières, de la sélection à l'évaluation en passant par le recrutement, la formation, etc. Cette responsabilité incombe au SPF Personnel & Organisation et aux différentes cellules P&O des différents départements.²²

3.8. Le recours à un savoir-faire complémentaire

Pour faciliter l'intégration de la dimension de genre au sein de votre département ou dans le cadre de votre domaine de compétence, il vous est possible de faire appel à un savoir-faire complémentaire qui vous permettra de mieux remplir les obligations issues de la loi du 12 janvier 2007 et de résolutement vous inscrire dans l'approche *gender mainstreaming*.

3.8.1. Les acteurs

3.8.1.1. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut est chargé par la loi du 12 janvier 2007 de « *l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques* ». Vous pouvez contacter les membres de sa « cellule *gender mainstreaming* » pour obtenir des informations ou un avis sur une question liée à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de votre département (<http://iefh.belgium.be>).

²² Pour obtenir plus d'informations à ce sujet :
http://www.fedweb.belgium.be/fr/a_propos_de_l_organisation/administration_federale/mission_vision_valeurs/Egalite_des_chances_et_diversite/index.jsp

3.8.1.2. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes rend des avis, établit des rapports, réalise des études, propose des mesures et fournit des éclaircissements et des informations en matière d'égalité hommes-femmes (<http://www.conseildelegalite.be/>).

Exemple

Au SPF Santé publique, une experte externe, membre du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, a été consultée dans le cadre de l'analyse en termes de genre des résultats de l'enquête santé de 2001. Cette experte a épinglé les lacunes de l'enquête dans ce domaine (données manquantes, mode de collecte et d'interprétation des données). Des tables rondes ont ensuite été organisées afin de discuter des résultats de cette analyse sous l'angle du genre. Elles ont permis de formuler des recommandations concrètes en prélude à l'élaboration de l'enquête santé de 2005.

3.8.1.3. Les experts en matière d'égalité

De nombreux experts en matière d'égalité hommes-femmes, principalement issus des milieux académique et/ou associatif peuvent également être sollicités pour faciliter l'intégration de la dimension de genre dans un domaine particulier.

Conseil

En collaboration avec Amazone, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a récemment mis en ligne une base de données rassemblant les coordonnées et les profils de nombreux experts belges en matière de genre.

Cette base de données est accessible via l'adresse suivante : <http://vegastar.be/fr.htm>

Conseil

Vous pouvez soumettre un projet de loi, une note de politique ou un plan d'action à l'avis d'un expert-e en matière d'égalité hommes-femmes ou au Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Ces experte-e-s peuvent également vous aider dans les phases de contrôle et d'évaluation du cycle politique²³.

²³ L'intégration de la dimension de genre dans les différentes phases du cycle politique est abordée en détail dans le chapitre 3 de ce manuel.

Vous pouvez également contacter des « experts genre » si vous ressentez le besoin que des membres du personnel de votre département reçoivent une formation ciblée liée.

Conseil

Une base de données dont l'objectif est de référencer le marché belge de la formation en matière de gender et gender mainstreaming est mise en ligne sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://iefh.belgium.be>

3.8.1.4. Les parties prenantes

De manière plus générale, pour mieux cerner une situation ou tester un projet politique sous l'angle du genre, vous pouvez également consulter les parties directement concernées par une problématique donnée. Ces parties peuvent être les groupes-cibles d'une mesure, les organisations féminines, des groupes d'intérêts, les partenaires sociaux,...

Exemple

Lors de la préparation de l'avant-projet de plan sur le développement durable 2009-2012, le NVR (le Conseil des femmes néerlandophones) a réalisé un screening de genre dans le cadre d'une large consultation des parties prenantes.

Conseil

Lors de l'établissement d'un projet politique, il peut être très utile de consulter le maximum de parties concernées et, ce faisant, recueillir une somme suffisante d'informations nuancées. Ces parties concernées peuvent être impliquées à différentes étapes du processus.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut vous procurer les coordonnées des principales organisations féminines belges.

3.8.2. Les formations

Il importe que tous les individus et groupes qui œuvrent (ou souhaitent œuvrer) en faveur du *gender mainstreaming* puissent bénéficier d'une formation relative aux principes de base du genre et du *gender mainstreaming*. Ces séances concerneront autant les personnes chargées de piloter le processus que les responsables. Elles devront donc aussi s'adresser aux fonctionnaires de haut rang, chargés de justifier l'approche de l'égalité de genre au sein de l'organisation et dans leurs plans de management.

L'objectif de ces formations n'est pas de métamorphoser les participants en experts en la matière, mais de les rendre **sensibles** et **(ré)actifs** au genre.

Conseil

- ✓ *L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé un module de formation à l'égalité de genre.*
- ✓ *L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dispose d'une base de données dont l'objectif est de référencer le marché belge de la formation en matière de gender et gender mainstreaming. La Genderbase vise à offrir une vue d'ensemble de toutes les formations existantes en Belgique sur les thèmes du genre, de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du gender mainstreaming. Il s'agit de formations concernant diverses disciplines.*

Il convient de distinguer trois types de formation :

- ✓ une **formation dans le domaine du genre**, qui explicite la notion de genre et les inégalités entre hommes et femmes. Dans ce cadre, les participant(e)s sont invités à réfléchir à leurs préjugés, stéréotypes et attitudes, à la conception qu'ils se font des femmes et des hommes, à la façon dont ils souscrivent au principe d'égalité et dont ils/elles abordent les situations d'inégalité. Cette prise de conscience fait appel à une dimension cognitive (connaissance), affective (sentiments, émotions et attitudes) et conative (passage à l'acte).
- ✓ une **formation en *gender mainstreaming***, qui précise la marche à suivre pour intégrer cette approche. Son contenu est méthodologique.
- ✓ une formation spécifique sur des **thèmes donnés** en relation avec le genre :
 - genre et finances publiques,
 - genre et santé,
 - genre et développement.

Un programme **plus ambitieux**, qui rejoint cette approche, consiste à **passer en revue** le **catalogue des formations** destinées aux collaborateurs, et ce en regard du genre : contenu, groupe cible, formateurs, outils pédagogiques, processus de formation, supports écrits ou audiovisuels.

Exemple

Le BIT/OIT a passé en revue ses propres formations dans une perspective de genre. Plus spécifiquement, on vérifie si la formation et le matériel pédagogique sont dépourvus de stéréotypes ou si la mixité des formateurs et des bénéficiaires est garantie.

4

Récapitulatif des obligations légales

4.1. Au niveau du gouvernement et des ministres

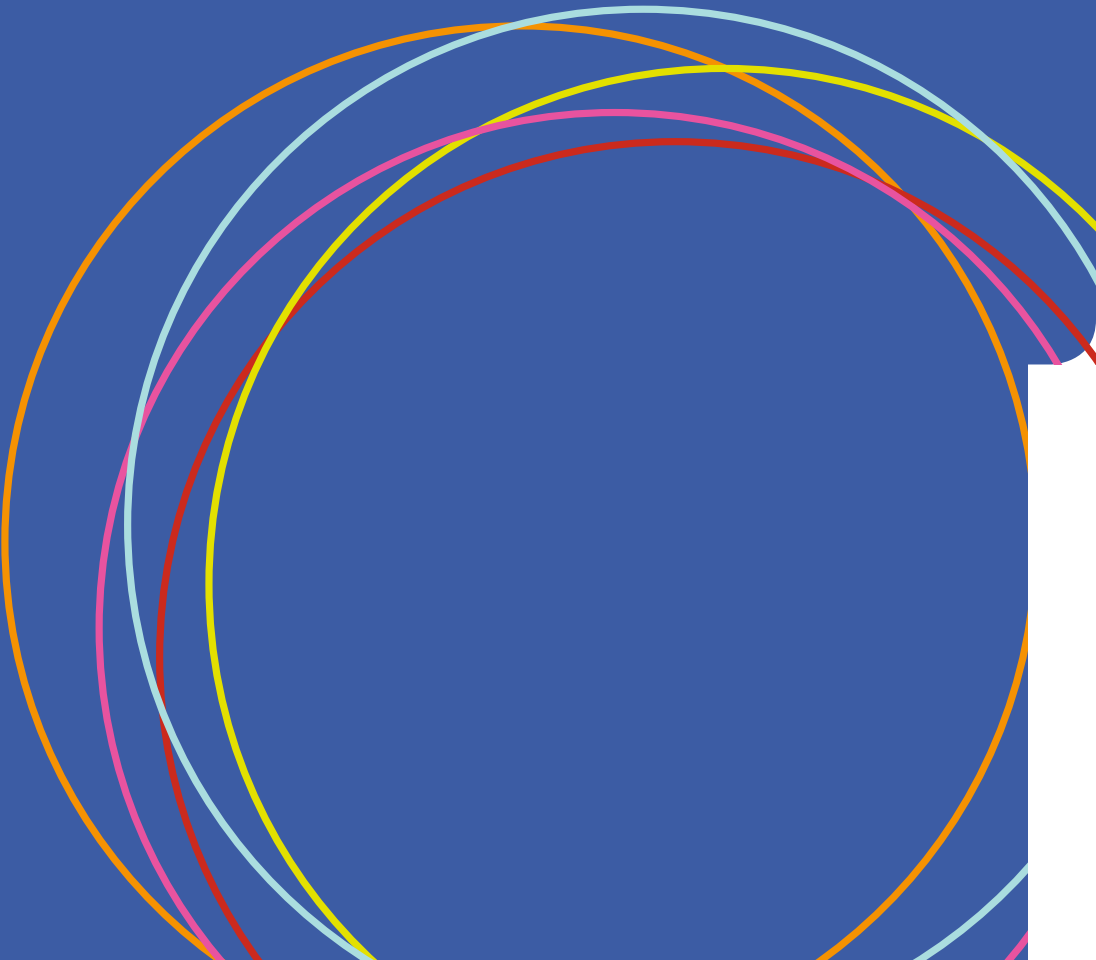
1. Le gouvernement doit veiller à la mise en œuvre des objectifs de Pékin, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparation de budgets ou actions qu'il prend. En début de législature, à l'occasion de la **déclaration gouvernementale**, il fixe les **objectifs stratégiques** en termes d'égalité hommes-femmes qu'il entend réaliser (art. 2 §1^{er}).
2. Chaque Ministre présente, annuellement dans sa **note de politique générale**, les actions et mesures qui contribuent à la réalisation des objectifs fixés (art. 2 §3).
3. Il doit ensuite veiller à la mise en œuvre de ceux-ci dans les **plans de management** (contrats d'administration, instrument de planification stratégique) des administrations sur lesquelles il exerce la tutelle (art. 3 1^o).
4. Chaque projet de budget général des dépenses doit comporter une **note de genre** identifiant par département les crédits qui visent à réaliser l'égalité des femmes et des hommes (*gender budgeting*) (art. 2 §2).
5. Une **personne de la cellule stratégique de chaque ministre** est désignée afin de faire partie du **groupe interdépartemental de coordination** chargé d'assurer la mise en œuvre de la loi (art.6).
6. Le gouvernement doit déposer deux **rapports** d'évaluation aux Chambres fédérales (un à mi-parcours, le second en fin de législature). (art.5)

4.2. Au niveau de l'administration

Sous l'autorité des ministres dont elles dépendent, les administrations fédérales sont tenues par la loi d'exécuter une série de dispositions :

1. Afin d'intégrer la dimension de genre dans les **plans de management**, le président du Comité de Direction propose au ministre les mesures visant à réaliser les objectifs stratégiques. Il propose également des **indicateurs de genre** pertinents permettant de mesurer cette réalisation (art. 3 1°). Il s'agit d'indicateurs de processus et d'indicateurs de contenu (*voir points 3.1., 3.3.7 et 3.3.8 de ce chapitre et point 3.2.3 du chapitre suivant*).
2. Chaque administration prépare la **note de genre** pour le budget du département (art.2 §2) (*voir point 3.2. de ce chapitre et 3.2.1 du chapitre suivant*).
3. Pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, l'établissement d'un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes (le « **test gender** ») est prévu (art. 3 2°) (*voir point 3.4. de ce chapitre*).
4. Chaque administration doit prendre en compte l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des procédures de passation des **marchés publics** et d'**octroi de subsides** (art. 3 3°) (*voir point 3.5. de ce chapitre*).
5. Chaque administration doit veiller à ce que les **statistiques** qu'elle produit, collecte et commande soient ventilées par sexe. Elle doit aussi veiller à élaborer des **indicateurs de genre** pertinents (art. 4). Il s'agit d'indicateurs de contenu (*voir point 3.3.7. de ce chapitre et 3.2.3.2. du chapitre suivant*).
6. Une **personne de chaque administration fédérale** (SPF-SPP) est désignée afin de faire partie du **groupe interdépartemental de coordination** chargé d'assurer la mise en œuvre de la loi (art.6) (*voir point 3.7. de ce chapitre*).
7. L'administration devra préparer les **rapports** au Parlement sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming* pour les compétences du département (art. 5) (*voir point 3.6. de ce chapitre*).

3





Chapitre 3

L'intégration de la dimension de genre dans une politique

1

Le « cycle politique » : Les 4 phases du processus de décision

Maintenant que nous avons une idée plus précise des implications de la loi aux niveaux politique et administratif, ainsi que des moyens nécessaires au développement d'une expertise en matière de genre, nous allons tenter de décrire l'intégration de la dimension de genre dans les différentes phases du processus de décision politique.

La plupart des processus de décision s'organisent autour de quatre étapes qui forment ce qu'on appelle le « cycle politique ». Les phases de ce cycle sont en général décrites comme suit :

1°) Analyse de la situation

Cette phase consiste à analyser la situation sur laquelle les pouvoirs publics souhaitent agir.

2°) Définition de la politique

Cette phase consiste à :

- définir une stratégie fondée sur des objectifs clairs ;
- établir un plan d'action fondé sur des mesures concrètes.

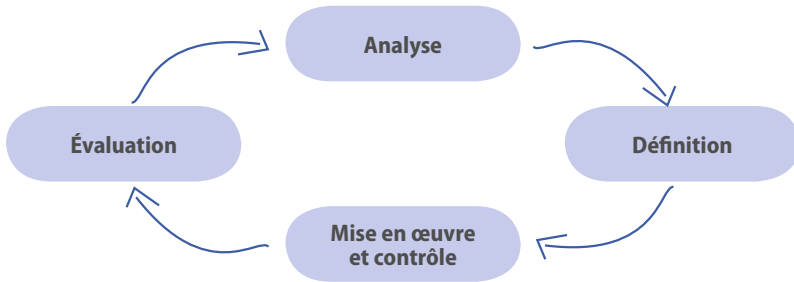
3°) Mise en œuvre et contrôle de la politique

Cette phase consiste à mettre en œuvre les mesures et actions prévues et à contrôler cette mise en œuvre.

4°) Évaluation de la politique

Cette phase consiste à évaluer l'impact réel de la politique mise en œuvre.

Figure 1 : Phases du cycle politique



Un **nouveau projet politique** est donc issu de l'analyse d'une situation (1) qui débouche notamment sur la description des objectifs du projet. On formule ensuite en principe une stratégie, puis un plan d'action et un plan opérationnel (2). Pendant la phase de mise en oeuvre, on recueille des données afin de suivre et de contrôler l'exécution de la politique (3). Après une période d'exécution donnée, la politique fait l'objet d'une évaluation qui permet de décider de la poursuite, de l'adaptation ou de l'interruption de sa mise en oeuvre (4).

Si la chronologie de ces phases est incontournable, le point de départ peut différer. Ainsi, si l'on part d'une **politique existante** dont on constate, lors de l'évaluation, qu'elle n'a pas permis d'atteindre les objectifs définis, la phase d'analyse sera largement basée sur les résultats de la phase d'évaluation. La phase de définition sera alors l'occasion de reformuler une stratégie permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Nous allons maintenant examiner plus en détails comment intégrer la dimension de genre dans chacune des quatre phases qui composent ce cycle politique.

2

L'intégration de la dimension de genre dans la phase d'analyse

2.1. Objectif de la phase d'analyse

Le fait d'envisager la définition d'une politique, d'une mesure ou d'une action dans un domaine donné résulte en général de l'identification par les responsables politiques d'un problème auquel ils souhaitent apporter une réponse.

La première phase du cycle politique vise à cerner le plus clairement possible le contexte dans lequel les autorités publiques souhaitent mettre en œuvre une politique et à formuler les objectifs à atteindre. Cela implique notamment de comprendre le problème auquel la politique souhaite apporter une solution et d'identifier le public directement concerné (public-cible) par la politique, mesure ou action envisagée.

Une **analyse SWOT** (forces, faiblesses, opportunités et menaces) peut être utile pour dresser un état des lieux du contexte que l'on aborde et pour faire le bilan des politiques existantes liées à ce contexte particulier. Ce type d'analyse vous permet notamment de décrire le problème et les besoins auxquels la politique entend répondre.

La mise en œuvre d'une stratégie de *gender mainstreaming* à ce stade suppose que **l'identification** des éventuelles inégalités entre femmes et hommes fasse partie intégrante de l'analyse du contexte dans lequel s'inscrit le projet politique et que leur **suppression** fasse partie des objectifs poursuivis.

Concrètement, il faut :

- identifier les différences et les éventuelles inégalités entre hommes et femmes dans le domaine abordé ;
- identifier et analyser les causes et les conséquences de ces éventuelles inégalités ;
- définir des objectifs qui permettent de lutter contre les inégalités constatées ou prenant en compte les différences afin d'éviter que les politiques ne produisent d'éventuelles inégalités.

2.2. Réalisation de la phase d'analyse

L'identification et l'analyse des causes et des conséquences de ces éventuelles inégalités hommes-femmes nécessitent de procéder par étape :

- 1°) **Collecte** d'informations utiles en vue d'analyser la problématique ;
- 2°) **Analyse** de ces informations ;
- 3°) Formulation de **recommandations** relatives au(x) projet(s) de politique(s), mesure(s) ou action(s) envisagée(s).

2.2.1. Collecte d'informations

L'intégration de la dimension de genre dans cette phase d'analyse nécessite de disposer à la fois d'informations quantitatives et qualitatives.

Dans ce cadre, on veillera donc à :

- disposer de statistiques ventilées par sexe concernant le problème abordé²⁴ ;
- rassembler et consulter les éventuels indicateurs de genre établis précédemment²⁵ ;
- rassembler, consulter, produire ou faire produire des études liant le genre au domaine abordé²⁶.

Le fait de disposer de statistiques pertinentes et fiables joue un rôle essentiel dans le cadre de la préparation des politiques, ces données étant indispensables pour cerner le problème auquel on souhaite apporter une solution. Le fait que les données chiffrées utilisées soient ventilées par sexe est une condition indispensable à la prise en compte de la dimension de genre dans l'analyse qui précède la définition des politiques publiques.

Conseil

Lors des études et enquêtes réalisées sur les groupes cibles potentiels, il faut évidemment veiller à recueillir des informations relatives aux deux sexes et donc éviter de se limiter à des catégories de population où un sexe est sur-représenté (ex : chef de famille, chef d'entreprise, ...).

²⁴ Voir chapitre 2, point 3.3.1.

²⁵ Voir chapitre 2, points 3.3.2 à 3.3.8.

²⁶ Voir : http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database et chapitre 2, point 3.8.

2.2.2. Analyse des informations

Une fois que l'on dispose de suffisamment d'informations quantitatives et qualitatives concernant les femmes et les hommes dans le domaine abordé, il faut procéder à une analyse qui permette de se faire une idée précise de la situation respective des femmes et des hommes et des éventuelles inégalités qui existent entre les deux sexes dans le domaine en question.

Exemple

Dans le cadre d'une politique relative à la pauvreté, il est intéressant de savoir :

- *que les revenus des femmes sont souvent plus faibles que ceux des hommes ;*
- *que les femmes constituent la majorité des parents isolés ;*
- *que le risque de pauvreté calculé sur base du seuil de pauvreté est plus élevé pour les femmes que pour les hommes ;*
- *que les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes.*

Ce type d'analyse suppose notamment :

- d'examiner attentivement les statistiques ventilées par sexe, afin de déceler les différences et éventuelles inégalités entre hommes et femmes ;
- de réaliser ou de faire réaliser des études liant le genre au domaine abordé ;
- de solliciter l'avis d'experts internes (fonctionnaires formés à l'approche *gender mainstreaming* ou disposant d'une expertise dans le domaine abordé) ;
- de solliciter l'avis d'experts externes (experts en *gender mainstreaming* et/ou en matière d'égalité hommes-femmes) ;
- d'intégrer la dimension de genre dans toutes les demandes de conseil externes ;
- de consulter les parties prenantes (organisations féminines, public-cible potentiel,...).

En fonction du thème abordé, le recours à différentes catégorisations de statistiques ventilées par sexe (situation de famille, niveau d'études, origine ethnique,...) permet de mieux connaître les conditions de vie des femmes et des hommes, leurs besoins et donc d'approfondir la compréhension de leurs situations respectives.

Exemple

Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale est l'un des indicateurs de la pauvreté. En 2005, 60% des allocataires de ce type de revenu en Belgique étaient des femmes, 40 % des hommes.

L'établissement et/ou l'utilisation d'indicateurs sexués relatifs à d'autres catégorisations peut aider à clarifier la réalité : 73% des personnes de la catégorie « isolés pouvant prétendre à une intervention majorée » sont des hommes. Ce sont principalement des personnes redevables d'une pension alimentaire ou qui ont au moins un enfant mineur à charge (système de garde alternée).

La ventilation des statistiques sur la base du sexe et la mise en avant des différences qui existent entre hommes et femmes sont les prémisses indispensables à la réalisation du « **test gender** » prévu à l'article 3 de la loi, dont il sera plus amplement question dans la phase suivante du cycle politique.²⁷ Le fait d'identifier puis d'analyser les différences entre femmes et hommes dans le domaine politique dont vous vous occupez peut en effet vous donner des indications importantes sur :

- les objectifs à atteindre pour combattre les inégalités entre hommes et femmes dans le domaine abordé et améliorer la situation respective des femmes et des hommes ;
- les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs ;
- l'impact possible d'une politique envisagée sur la situation respective des femmes et des hommes.

²⁷ Voir aussi chapitre 2, point 3.4.

A partir du moment où vous réalisez automatiquement ce type d'opération, vous vous inscrivez concrètement dans l'approche *gender mainstreaming*.

Exemple

Dans le cadre de la lutte contre la consommation d'alcool chez les jeunes, on pourra mieux définir les objectifs à atteindre et les mesures à prendre si l'on constate par exemple que la consommation d'alcool a tendance à nettement augmenter chez les jeunes filles, alors qu'elle a tendance à stagner chez les jeunes hommes (ou le contraire).

Si les données et leur analyse ne mettent pas en lumière de différence entre les sexes, il peut être intéressant de les soumettre à une forme de contrôle avant d'élaborer une politique uniforme pour les deux sexes et de prendre le risque de ne pas tenir compte de différences et/ou d'inégalités larvées.

Conseil

Vous pouvez par exemple:

- *comparer les résultats obtenus avec les conclusions d'autres études ;*
- *organiser un atelier interactif réunissant des experts en matière de genre.*

2.2.3. Formulation de recommandations

Tout le travail réalisé via la collecte puis l'analyse des informations quantitatives et qualitatives devrait vous permettre :

- d'avoir une **représentation claire et complète** de la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine abordé ;
- de cerner les **différences en termes de besoins et d'attentes** des deux sexes dans le domaine abordé ;
- de vous prononcer quant à **l'existence ou non d'inégalités** entre femmes et hommes dans le domaine abordé ;
- de définir des **objectifs** pour combattre les inégalités entre hommes et femmes dans le domaine abordé et améliorer la situation respective des femmes et des hommes.

Pour clôturer cette première phase du cycle politique, vous pouvez établir une **note de synthèse** :

- reprenant les principaux enseignements de la phase d'analyse ;
- formulant les recommandations utiles à l'intégration de la dimension de genre dans la phase de définition de la politique.

2.3. Liste de contrôle de la phase d'analyse

ÉTAPE 1 - Collecte d'informations	Oui	Non
<i>Connaissez-vous la/les personne-s en charge du gender mainstreaming dans votre département ?</i>		<i>Identifiez cette/ces personne-s. (voir chapitre 2, point 3.7.)</i>
<i>Les statistiques de votre département sont-elles ventilées par sexe ?</i>		<i>Prenez des mesures pour ce faire.</i>
<i>Les statistiques ventilées par sexe vous procurent-elles les informations utiles à l'analyse de la situation sous l'angle du genre ?</i>		<i>Établissez des indicateurs de genre. (voir chapitre 2, point 3.3.7.)</i>
<i>Disposez-vous d'études et de conseils récents (internes ou externes) liant le genre à votre domaine d'activité ?</i>		<i>Cherchez ces informations. (voir chapitre 2, point 3.8.)</i>
<i>Disposez-vous d'une liste reprenant les experts en égalité de genre dans votre domaine d'activité ?</i>		<i>Identifiez ces personnes (voir chapitre 2, point 3.8)</i>

ÉTAPE 2 - Analyse des informations

Exemples de questions à se poser dans le cadre de la phase d'analyse

Les statistiques ventilées par sexe traduisent-elles des différences entre femmes et hommes ? Justifiez.

L'utilisation d'autres critères (p. ex. âge, origine ethnique, instruction, situation de famille) traduit-elle des différences entre femmes et hommes ?

Certains aspects de la problématique concernent-ils surtout un des deux sexes ?

ÉTAPE 3 - Recommandations

Exemples de questions à poser pour pouvoir formuler une première proposition d'intégration de la dimension de genre dans la politique.

Pouvez-vous décrire les différences entre hommes et femmes dans votre domaine de compétence ?

Pouvez-vous identifier les causes des différences constatées entre hommes et femmes dans votre domaine de compétence ?

Ces différences peuvent-elles être considérées comme des inégalités ?

Avez-vous une idée précise des bénéficiaires potentiels répartis par sexe, ainsi que de leurs attentes et besoins ?

Les différences et les éventuelles inégalités ont-elles été prises en compte dans le(s) projet(s) de politique(s), mesure(s) ou action(s) envisagée(s) ?

Des propositions ont-elles été formulées pour réduire les inégalités constatées ?

3

L'intégration de la dimension de genre dans la phase de définition

3.1. Objectif de la phase de définition

Lorsqu'on dispose d'une représentation claire et complète de la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine abordé, qu'on a cerné les différences et les éventuelles inégalités qui existent entre les deux sexes dans le domaine abordé, l'étape suivante consiste à formuler une **stratégie concrète** destinée à concrétiser les objectifs que l'on s'est fixés pour combattre les inégalités entre hommes et femmes dans le domaine abordé et améliorer la situation respective des femmes et des hommes. L'intégration de la dimension de genre dans cette seconde phase du cycle politique vise donc à **définir** et à **adopter** des politiques, mesures ou actions qui tiennent compte de la dimension de genre.

3.2. Réalisation de la phase de définition

Dans le cadre de la définition d'une stratégie ou d'un plan politique, l'intégration de la dimension de genre ne peut se limiter à une simple déclaration d'intention. Les résultats obtenus lors de la phase d'analyse doivent être utilisés pour que la dimension de genre soit intégrée dans les objectifs stratégiques, dans les objectifs opérationnels, ainsi que dans toute mesure ou action définie.

La consultation des parties prenantes (organisations féminines, public-cible,...) lors de la phase de définition d'une politique peut également s'avérer très utile.

3.2.1. Le cadre d'analyse 3R et le gender budgeting (analyse ex ante)

Certains instruments comme le *cadre d'analyse 3R* peuvent s'avérer utiles au moment de réaliser une analyse sous l'angle du genre du **contenu** des différentes mesures et actions envisagées.

En 1995, le Gouvernement suédois a attribué des fonds à l'Association suédoise des Autorités locales afin de promouvoir le développement de l'intégration de la dimension de genre dans les procédures politiques locales. Par extension, le *cadre d'analyse 3R (Représentation-Ressources-Réalité)* permet la prise en compte de la dimension de genre dans la mise en œuvre d'une politique en répondant aux questions suivantes : « Qui obtient quoi et dans quelles conditions ? ».

Précisons d'emblée que cette méthode peut également s'avérer utile dans le cadre de l'évaluation d'une politique mise en œuvre (voir infra point 5.2.2. de la phase d'évaluation).

1°) L'étape « *Représentation* » implique que l'on décrive le groupe cible en tenant compte de sa composition sexuée. Comment les hommes et les femmes se répartissent-ils dans le groupe ciblé par la mesure ou l'action politique envisagée ?

2°) L'étape « *Ressources* » implique que l'on réponde à la question de savoir « qui obtient quoi ? ». Cette question vise à savoir comment les ressources (ou moyens) disponibles dans le cadre de la politique envisagée sont réparties entre hommes et femmes au sein du public-cible.

L'analyse de la répartition des moyens budgétaires entre hommes et femmes (*gender budgeting*) constitue une part importante de cette analyse de la répartition des ressources. Dans le cadre de cette seconde phase du cycle politique, le *gender budgeting* implique notamment :

- que l'on connaisse les besoins réels des hommes et des femmes qui vont bénéficier des ressources budgétaires disponibles (les besoins des femmes et des hommes sont-ils les mêmes ?) ;
- que l'on connaisse l'impact probable de la répartition des ressources budgétaires sur la situation respective des femmes et des hommes.

Conseil

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a rédigé un rapport²⁸ et une plaquette de sensibilisation sur le gender budgeting. Celle-ci est disponible sur le site de l'Institut : <http://www.iefh.belgium.be>

²⁸ Cornet A., Cecchini I. (Ulg), Holvoet N. (OIB, UIA, Antwerpen) (2003), *Gender budgeting – Approche sexuée des budgets au sein de la fonction publique fédérale belge*, Étude commandée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, Direction Égalité des Chances.

3°) L'étape « *Réalité* » implique que l'on cherche à cerner les raisons (relatives aux conditions de vie, aux rôles attribués aux deux sexes, aux stéréotypes,...) qui mènent à d'éventuels déséquilibres entre hommes et femmes, tant dans le cadre du domaine abordé que dans celui de la politique envisagée.

Conseil

Pour en savoir plus sur le cadre d'analyse 3R, rendez-vous sur http://www.women2top.net/download/employer/key/active_work_3R.pdf

Pour en savoir plus sur d'autres instruments en matière de gender mainstreaming : <http://db.amazone.be/digma/fr>

La réalisation d'une évaluation des besoins (*need assessment*) sous l'angle du genre, c'est-à-dire d'une évaluation des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes, peut fournir des compléments d'information au type d'analyse présentée ci-dessus. Dans le cadre de l'évaluation des besoins des femmes et des hommes, il est souvent pertinent de croiser différentes caractéristiques.

Exemple

En étudiant les besoins spécifiques aux hommes et aux femmes âgés et leur situation familiale, on s'aperçoit que les femmes âgées sont souvent plus isolées que leurs homologues masculins car elles disposent moins souvent d'un « réseau de soin » étoffé. Compte tenu de ces conditions de vie différentes, l'impact d'une politique peut donc être différent pour les hommes et les femmes.

La description sexuée du **groupe-cible**, l'évaluation de la **répartition des ressources** entre hommes et femmes et l'évaluation des **implications** du plan, des mesures ou des actions **sur la situation** respective des femmes et des hommes doit déboucher sur la définition d'une politique qui tienne réellement compte de la dimension de genre.

Exemple

Dans le cadre d'une politique visant à soutenir les « jeunes entrepreneurs », on va chercher à savoir :

- de combien de femmes et d'hommes le groupe-cible est constitué ;
- si les moyens mis en œuvre risquent de plus bénéficier aux femmes ou aux hommes ;
- si les femmes et les hommes ont les mêmes besoins (via enquêtes, sondages,...) ;
- de savoir pourquoi les femmes ou les hommes sont plus ou moins nombreux parmi les « jeunes entrepreneurs » et quelles sont les conséquences probables de la politique envisagée sur la situation.

L'évaluation d'une politique de soutien à l'entrepreneuriat en Belgique a montré que 85% des aides concernaient des hommes, alors que les femmes représentent 30% des entrepreneurs indépendants (projet Diane, FSE, Equal, 2000-2006). Ces chiffres traduisent donc une sous-représentation des femmes parmi les bénéficiaires de la politique mise en place.

Dans ce cadre, on peut chercher à mieux connaître l'impact de la dimension de genre sur la politique menée : les brochures informatives relatives à la politique véhiculent-elles des stéréotypes qui font que les femmes se sentent moins directement concernées ? Accorde-t-on surtout un appui à des secteurs employant essentiellement des hommes ?...

Exemple

Dans le cadre d'une politique visant à améliorer l'offre de transport public, on va chercher à savoir :

- de combien de femmes et d'hommes le groupe-cible est constitué ;
- si les moyens mis en œuvre bénéficient plus aux femmes ou aux hommes ;
- si les femmes et les hommes ont les mêmes besoins (via enquêtes, sondages,...) ;
- de savoir pourquoi les femmes ou les hommes sont plus ou moins nombreux parmi les utilisateurs de transports en commun et quelles sont les conséquences probables de la politique envisagée sur la situation.

Pour information, les femmes disposent moins souvent d'une voiture que les hommes, les transports en commun se prêtent mal aux exigences de la mobilité familiale (crèches, courses, ...) et de son articulation avec les obligations professionnelles.

3.2.2. Le « test gender »

La mise en œuvre d'une politique peut se faire via différents types de moyens. L'un d'entre eux, le principal, consiste à adopter des actes législatifs ou réglementaires. Nous avons vu que la loi impose à tous les départements de soumettre chaque projet législatif et réglementaire à un « *test gender* » dont l'objectif est de mesurer l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Ce test prendra la forme d'un questionnaire à remplir par le responsable politique (membre d'une cellule stratégique) ou administratif (fonctionnaire) du dossier.

A l'aide des informations rassemblées au cours de l'analyse sous l'angle du genre du domaine politique concerné et de la mesure que l'on s'apprête à adopter, le responsable du dossier devra clairement évaluer les effets positifs et/ou négatifs de la mesure sur l'égalité des femmes et des hommes.

Si l'évaluation réalisée laisse apparaître un impact négatif significatif, une analyse complémentaire approfondie pourrait viser à :

- confirmer ou infirmer l'impact négatif identifié en matière d'égalité des femmes et des hommes;
- proposer un aménagement de la mesure prévue, afin que son impact négatif sur l'égalité des femmes et des hommes soit substantiellement réduit ou supprimé ;
- proposer des mesures alternatives pour compenser l'effet négatif sur l'égalité des femmes et des hommes.

3.2.3. L'établissement d'indicateurs tenant compte de la dimension de genre

Idéalement, les indicateurs qui serviront à mesurer le processus de mise en œuvre de la politique définie (indicateurs de processus) et à mesurer les résultats obtenus dans le domaine abordé (indicateurs de contenu), sont établis lors de la phase de définition de la politique. Ils seront ensuite utilisés pour suivre et contrôler la mise en œuvre de la politique (phase de mise en œuvre), puis pour évaluer les résultats obtenus sous l'angle du genre (phase d'évaluation).

3.2.3.1. Les indicateurs de processus

Les indicateurs de processus concernent souvent les mesures et actions concrètes (engagement de personnel, engagement budgétaire, mise en ligne d'un site web, adoption d'un arrêté royal, établissement de données statistiques ventilées par sexe au sein d'un département,...) nécessaires à la mise en œuvre d'une politique (voir supra point 3.1. du chapitre 2).

3.2.3.2. Les indicateurs de contenu

Les indicateurs de contenu serviront ensuite à évaluer les résultats de la politique mise en œuvre (phase d'évaluation).

Ils se répartissent en général en trois types d'indicateurs :

- les indicateurs d'output ;
- les indicateurs de résultat ;
- les indicateurs d'impact.

Les trois types d'indicateurs présentés ci-dessous sont illustrés par des exemples établis dans le cadre d'une politique permettant ou élargissant le recours au **système d'interruption de carrière**.

A. Les indicateurs d'output

Ces indicateurs mesurent les *produits directs* de la politique menée.

Exemple

Nombre de personnes qui utilisent le système d'interruption de carrière (au total et par sexe).

Durée moyenne de l'interruption de carrière (au total et par sexe).

B. Les indicateurs de résultats

Ces indicateurs mesurent les *effets directs* de la politique menée. Ces indicateurs peuvent éventuellement être mis en rapport avec un “scénario zéro”, c’est-à-dire avec un scénario où aucune politique n’est menée.

Exemple

Proportion de personnes en interruption de carrière à temps plein qui reviennent à leur ancien régime de travail à l’issue de l’interruption (au total et par sexe).

C. Les indicateurs d’impact

Ces indicateurs mesurent les *effets à long terme* de la politique menée. Ces indicateurs sont étroitement liés au contexte et aux objectifs stratégiques de la politique menée. Dans le cas de l’interruption de carrière, un objectif stratégique peut par exemple être qu’une meilleure conciliation des vies privée et professionnelle mène à un renforcement de la présence des femmes sur le marché du travail.

Exemple

- *Niveau d’activité (au total et par sexe).*
- *Régime de travail (au total et par sexe).*

3.3. Liste de contrôle de la phase de définition

ÉTAPE 1 - Intégration de l'analyse	Oui	Non
1. Lors de la définition de la politique, avez-vous tenu compte du travail réalisé lors de la phase d'analyse, et plus particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> des différences entre hommes et femmes dans le domaine abordé ; des objectifs définis en matière d'égalité hommes-femmes ; des recommandations formulées. 		Pourquoi ?
2. Lors de la définition des politiques, avez-vous consulté : <ul style="list-style-type: none"> les parties prenantes ? les bénéficiaires potentiels (H/F) ? 		Pourquoi ?

ÉTAPE 2 - Définition de la politique	Oui	Non
La dimension de genre a-t-elle été prise en compte à tous les niveaux de votre stratégie (objectifs stratégiques, objectifs opérationnels, mesures, actions,...) ?	Comment ?	Pourquoi ?
Des indicateurs ont-ils été établis pour mesurer le niveau de réalisation des objectifs définis ?	Lesquels ?	Pourquoi ?
Les mesures définies ont-elles été établies en tenant compte de la composition sexuée du groupe-cible ?	Résultat ?	Pourquoi ?
Les mesures définies ont-elles été établies en tenant compte de la répartition des ressources entre hommes et femmes (gender budgeting) ?	Résultat ?	Pourquoi ?
Les mesures définies ont-elles été établies en tenant compte de l'impact de la mesure sur la situation respective des femmes et des hommes ?	Résultat ?	Pourquoi ?
Des indicateurs ont-ils été établis pour mesurer l'impact de genre des mesures prises ?	Lesquels ?	Pourquoi ?

ÉTAPE 3 - « Test gender » et indicateurs	Oui	Oui
La mesure définie est-elle un acte législatif ou réglementaire ? Si oui, avez-vous réalisé le « test gender » prévu par la loi du 12 janvier 2007 ?		
Avez-vous établis des indicateurs permettant de mesurer la mise en œuvre de la politique (indicateurs de processus) ?		
Avez-vous établis des indicateurs permettant de mesurer les résultats et l'impact de la politique (indicateurs de contenu) ?		
Tiennent-ils compte de la dimension de genre ?		

4

Intégration de la dimension de genre dans la phase de mise en œuvre (déploiement et contrôle)

4.1. Objectif de la phase de mise en œuvre

Cette troisième phase vise l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre et le suivi des décisions, des mesures et des actions politiques définies et adoptées lors de la phase précédente.

Comme dans les autres phases du cycle politique, l'intégration de la dimension de genre dans cette troisième phase peut nécessiter le recours à un savoir-faire complémentaire (extérieur).

4.2. Réalisation de la phase de mise en œuvre

L'intégration de la dimension de genre à ce stade du cycle politique peut se faire :

- dans la mise en œuvre de la politique définie ;
- dans le suivi et le contrôle de la politique définie.

4.2.1. L'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre d'une politique

Plusieurs mesures peuvent être prises pour intégrer la dimension de genre dans les processus d'exécution et de mise en œuvre d'une politique, comme par exemple :

- informer et sensibiliser toutes les **parties concernées** par la mise en œuvre de la politique (fonctionnaires, collaborateurs externes,...) quant au bien-fondé du principe d'égalité des femmes et des hommes et de l'objectif d'intégration de la dimension de genre dans leurs actions ;
- faire en sorte que toutes les **communications** réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique (communications internes, publications externes, sites web, messages audiovisuels,...) soient en phase avec le principe d'égalité des femmes et des hommes ;
- intégrer le principe d'égalité des femmes et des hommes dans les **marchés publics** liés à la politique mise en œuvre (voir chapitre 2, point 3.5.) ;

- veiller à la **représentation équilibrée** des hommes et des femmes au sein des organes décisionnels et lors de l'attribution des mandats liés à la politique mise en œuvre.

4.2.2. L'intégration de la dimension de genre dans le suivi et le contrôle de la politique définie

Des **mesures**²⁹ peuvent également être prises pour intégrer la dimension de genre dans le suivi et le contrôle de la mise en œuvre d'une politique, comme par exemple le fait d'associer des personnes (internes ou externes) qui disposent d'une expertise en matière de genre aux éventuels comités d'accompagnement mis en place.

Les **indicateurs** de processus et de contenu établis lors de la phase de définition de la politique²⁹, peuvent également être utilisés dès la phase de mise en œuvre de la politique. Leur utilisation vous permettra de suivre les étapes de mise en œuvre de la politique (indicateurs de processus) et de contrôler que la politique va dans le sens des objectifs fixés (indicateurs de contenu). Les vérifications réalisées à ce stade du cycle politique constitueront une forme particulière d'évaluation et pourront éventuellement déboucher sur un réajustement de la forme ou du contenu de la politique définie.

Précisons que pour qu'ils puissent être utilisés, ces indicateurs devront être alimentés en données pertinentes.

²⁹ Voir point 3.2.3. *L'établissement d'indicateurs tenant compte de la dimension de genre de la phase de définition des politiques.*

4.3. Liste de contrôle de la phase de mise en oeuvre

ÉTAPE 1 - La dimension de genre dans la mise en œuvre de la politique	Oui	Non
1. Des initiatives ont-elles été prises pour informer et sensibiliser les parties concernées par la politique au principe d'égalité hommes-femmes et à la dimension de genre ?		Pourquoi ?
2. La dimension de genre est-elle intégrée dans les communications réalisées dans le cadre de la politique ?		Pourquoi ?
3. Le principe d'égalité hommes-femmes a-t-il été pris en compte dans le cadre des marchés publics ?		Pourquoi ?
4. A-t-on veillé à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes décisionnels ?		Pourquoi ?
5. Des "experts genre" ont-ils été associés aux éventuels comités d'accompagnement ?		Pourquoi ?
6. Les parties concernées sont-elles au courant de la disponibilité de bases de données rassemblant des "experts genre" ?		Pourquoi ?

ÉTAPE 2 - La dimension de genre dans le suivi et le contrôle de la politique	Oui	Non
1. A-t-on veillé à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes d'accompagnement ?		Pourquoi ?
2. Les indicateurs (de processus et de contenu) établis lors de la phase de définition sont-ils pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de la politique ?		Pourquoi ?
3. Les données à collecter ont-elles été clairement définies ?		Pourquoi ?
4. Les modalités de récolte des données ont-elles été clairement définies ?		Pourquoi ?

5

L'intégration de la dimension de genre dans la phase d'évaluation

5.1. Objectif de la phase d'évaluation

Cette dernière phase d'un cycle politique « classique », c'est-à-dire d'un cycle qui crée une politique, consiste à évaluer l'impact réel de la politique mise en œuvre.

L'évaluation d'une politique doit permettre de se faire une idée précise :

- des progrès réalisés dans le domaine abordé ;
- de l'efficacité de la politique menée (mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints) ;
- de l'efficience de la politique menée (rapport entre les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus) ;
- de la pertinence de la politique menée et donc de sa pérennité.

L'évaluation d'une politique sous l'angle du genre tentera également de répondre aux questions suivantes :

- Quel **impact** la politique a-t-elle eu sur l'égalité des femmes et des hommes ?
- Devons-nous la **réajuster** ou la **réorienter** et comment ?

Exemple

A la fin des années 90, au Canada, une première évaluation de la politique de prévention du tabagisme chez les jeunes a révélé que les messages véhiculés s'adressaient surtout aux garçons, alors que c'est chez les filles que la progression du tabagisme était la plus marquée. Cette évaluation a permis de réorienter les campagnes de sensibilisation.

Pour rappel, l'évaluation peut aussi se dérouler *a priori* (évaluation *ex ante*), pendant la mise en œuvre (contrôle et suivi) ou *a posteriori* (évaluation *ex post*).

5.2. Réalisation de la phase d'évaluation

Cette quatrième phase, destinée à évaluer l'impact d'une politique et à vérifier si les objectifs définis ont été atteints, se déroule en trois temps, comme la phase d'analyse :

1. **Collecte** d'informations (recueil de données relatives à la mise en œuvre de la politique) ;
2. **Analyse** des informations recueillies ;
3. Formulation de **recommandations** relatives à l'avenir de la politique en question.

L'évaluation d'une politique sous l'angle du genre peut soit faire l'objet d'une évaluation à part, soit être intégrée à un processus d'évaluation plus global. L'intégration de la dimension de genre dans cette phase peut se dérouler en interne ou avec l'aide d'experts extérieurs.

5.2.1. Collecte d'informations

Si les phases précédentes du cycle politique ont été scrupuleusement respectées, on dispose déjà de très nombreuses informations et donc d'une excellente base de départ pour procéder à l'évaluation. Rappelons-en les principaux éléments :

- Analyse et diagnostic : analyse du domaine abordé et de la situation respective des femmes et des hommes dans ce domaine sur base d'informations quantitatives et qualitatives ;
- Définition : établissement d'une politique et d'indicateurs intégrant la dimension de genre ;
- Mise en œuvre : collecte d'informations pendant la mise en œuvre de la politique définie.

Exemple

Dans le cadre d'une évaluation de l'impact des mesures prises en matière d'amélioration de la sécurité dans les métropoles, des enquêtes ad hoc peuvent fournir des indices quant aux victimes, à la progression des formes de violences faites aux femmes ou aux hommes et à l'impact des mesures sur les deux sexes.

Pour réaliser une évaluation sous l'angle du genre, il est recommandé de compléter les informations dont on dispose par de nouvelles données recueillies via des enquêtes ou des entretiens.

5.2.2. Analyse des informations (cadre d'analyse 3R et gender budgeting - analyse a posteriori)

Parallèlement à l'évaluation réalisée sur base de critères tels que l'efficacité ou l'efficacé, le recours au cadre d'analyse 3R présenté dans le cadre de la phase de définition³⁰ peut permettre de comparer les résultats obtenus à la situation de départ et donc de mesurer, sous l'angle du genre, l'étendue des progrès accomplis.

1°) L'étape « *Représentation* » implique que l'on connaisse la composition sexuée des bénéficiaires de la politique mise en œuvre et que l'on évalue :

- le rapport entre la composition sexuée des bénéficiaires et la composition sexuée de la population de référence ;
- le rapport entre la composition sexuée des bénéficiaires et les objectifs fixés.

2°) L'étape « *Ressources* » implique que l'on réponde à la question « qui a obtenu quoi ? », c'est-à-dire que l'on évalue *a posteriori* la répartition entre hommes et femmes des ressources (ou moyens) utilisées dans le cadre de la politique mise en œuvre.

Cette évaluation qui doit permettre de connaître l'impact de la répartition des ressources sur la situation respective des femmes et des hommes doit être faite en rapport avec les objectifs fixés.

Exemple

Pour rappel, l'évaluation d'une politique de soutien à l'entrepreneuriat en Belgique a montré que 85% des aides concernaient des hommes, alors que les femmes représentent 30% des entrepreneurs indépendants. Ces chiffres traduisent donc une sous-représentation des femmes parmi les bénéficiaires de la politique mise en place.

³⁰ Voir point 3.2.1. Le cadre d'analyse 3R et le gender budgeting (analyse ex ante).

La phase d'analyse *a posteriori* de la répartition des *moyens budgétaires* entre hommes et femmes (*gender budgeting*) constitue une part importante de cette analyse de la répartition des ressources.

Dans le cadre de cette dernière phase du cycle politique, le *gender budgeting* implique notamment que l'on définisse l'impact de la répartition des ressources *budgétaires* sur la situation respective des femmes et des hommes.

Exemple

Alors que le régime du congé-éducation payé était censé gommer certaines inégalités sociales sur le marché de l'emploi (et notamment d'améliorer la position des femmes sur le marché de l'emploi), l'analyse du financement de cette mesure a révélé que seulement 25,1% des heures ayant fait l'objet d'une demande de remboursement en 2003-2004 avaient bénéficié à des femmes.

3°) L'étape « *Réalité* » implique que l'on détermine :

- si les objectifs visés ont été atteints ou non ;
- l'impact de la politique menée sur la situation respective des femmes et des hommes.

Comme lors de la phase de définition d'une politique, la réalisation d'une évaluation des besoins (*need assessment*) sous l'angle du genre, c'est-à-dire d'une évaluation de l'impact d'une politique sur les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes, peut fournir des compléments d'information utiles lors de la phase d'évaluation d'une politique.

5.2.3. Formulation de recommandations

Les résultats de l'analyse doivent permettre d'avoir une idée claire des conséquences de la politique menée et plus particulièrement de ses conséquences sur la situation respective des femmes et des hommes.

L'évaluation se termine par une note de synthèse ou un rapport d'évaluation reprenant les **recommandations** utiles à l'adaptation ou à la modification éventuelle de la politique pour qu'elle puisse contribuer à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine abordé.

5.3. Liste de contrôle de la phase d'évaluation

ÉTAPE 1 - Collecte d'informations	Oui	Non
1. Disposez-vous de données ventilées par sexe relatives aux bénéficiaires effectifs de la politique menée ?		Récoutez-les auprès des bénéficiaires.
2. Ces données sont-elles suffisantes pour correctement évaluer la politique menée sous l'angle du genre ?		Formulez des recommandations sur les données à récolter à l'avenir.
3. Disposez-vous d'informations qualitatives pour mesurer l'impact de la politique menée sur les hommes et les femmes ?		Récoutez ces informations à la faveur d'entretiens avec des experts (en égalité de genre).
4. Des représentants des deux sexes ont-ils été consultés pendant le processus d'évaluation ?		Consultez-les.
5. Des enquêtes de satisfaction ont-elles été menées auprès des bénéficiaires de la mesure ? Si oui, a-t-on tenu compte de la dimension de genre lors de la réalisation de ces enquêtes ?		Préconisez que cette différenciation soit opérée à l'avenir.
6. Les résultats de ces enquêtes ont-ils été ventilés par sexe ?		

ÉTAPE 2 - Analyse des informations

Exemples de questions à poser en prélude à l'analyse de la politique menée

Les objectifs formulés en termes de genre ont-ils été atteints ?

Les hommes et les femmes ont-ils bénéficié sur un pied d'égalité des actions et mesures réalisées ?

Les actions et mesures mises en œuvre ont-elles bien tenu compte des différences, des contraintes, mais aussi des opportunités spécifiques aux deux sexes ?

Les actions et mesures mises en œuvre ont-elles eu un impact ou un résultat différent pour les femmes et les hommes ?

Les actions et mesures mises en œuvre ont-elles eu une influence sur les éventuelles inégalités entre hommes et femmes ? Ont-elles permis d'atténuer les inégalités ? Si oui, comment ?

La diversité des situations masculines et féminines respectives, notamment en ce qui concerne l'âge, l'origine ethnique, le lieu de résidence, la classe sociale, le niveau d'instruction, la situation de famille ou autres critères a-t-elle correctement été prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre de la politique ?

Les moyens mobilisés (budgets, ressources humaines, matériel, moyens techniques,...) ont-ils été correctement répartis entre hommes et femmes et ont-ils contribué à réduire les inégalités entre hommes et femmes ?

L'évaluation tient-elle compte d'études pertinentes, liant la dimension de genre au domaine abordé ?

Avez-vous consulté des experts en matière de genre dans le cadre de l'évaluation réalisée ?

L'évaluation tient-elle compte des directives et des législations nationales/internationales en matière d'égalité des sexes ?

ÉTAPE 3 - Consolidation des informations

Exemples d'éléments à faire figurer dans le rapport d'évaluation

Le rapport d'évaluation comporte-t-il des données statistiques et une analyse sexuées des bénéficiaires ?

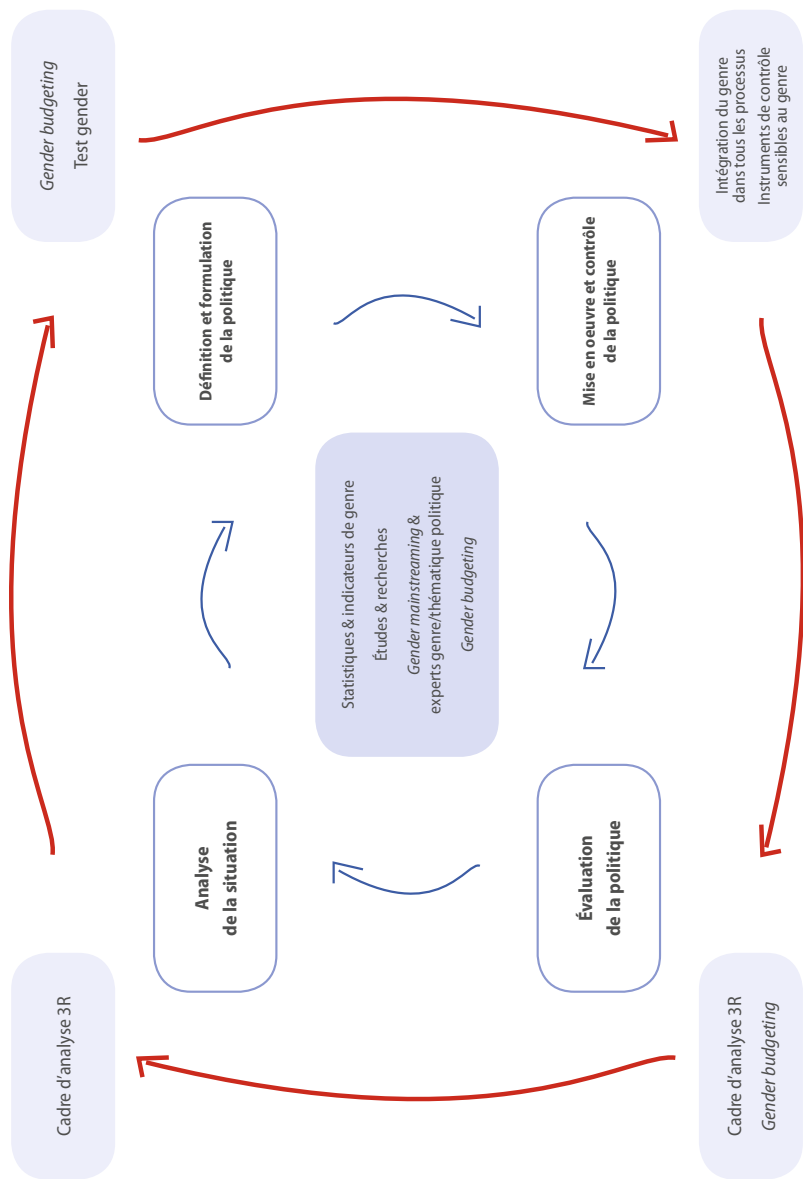
Le rapport d'évaluation comporte-t-il une analyse de genre de l'attribution des moyens (financiers, humains et matériels) et des moyens budgétaires (gender budgeting) ?

L'évaluation met-elle en lumière des conséquences indirectes, positives ou négatives, de la politique sur les conditions de vie des hommes et des femmes ?

L'évaluation permet-elle de définir de nouvelles priorités et de nouvelles pistes d'action en faveur de l'égalité des femmes et des hommes ?

6

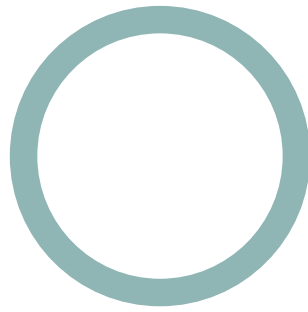
Schéma: intégration de la dimension de genre dans le cycle d'une politique



4







Postface



Postface

La mise en œuvre du *gender mainstreaming* passe par l'ancrage de l'égalité des femmes et des hommes, dans tous les domaines, dans toutes les décisions et à chaque stade du cycle politique.

Elle suppose un engagement indéfectible de la part de chacun. C'est une question d'attitude, de vigilance permanente à l'égard d'une politique qui s'adresse aux citoyens, hommes et femmes.

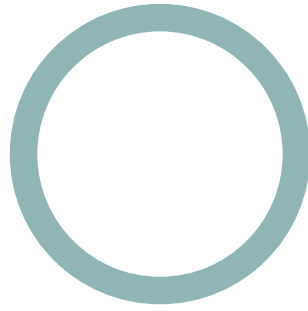
Cette mise en œuvre est ambitieuse. Ambitieux ne rime pas nécessairement avec fastidieux, laborieux ou coûteux. Les exemples et les conseils qui émaillent ce manuel montrent que parfois, les petits ruisseaux font les grandes rivières.

Puissiez-vous acquérir le réflexe égalitaire et intégrer la dimension de genre dans vos tâches au quotidien ! Bonne chance !

5







Annexes

1

Annexe 1

Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (publiée et entrée en vigueur le 13 février 2007)

Art. 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Elle transpose notamment l'article 1er de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Art. 2.

§ 1^{er}. Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre 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, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.

§ 2. Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de gen re annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3. Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1er ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Art. 3.

Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet :

- 1° il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.
A cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.
- 2° pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes;
Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur.
- 3° il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

Art. 4.

Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Art. 5.

- §1^{er}. Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.
- § 2. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.
Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2e projet de budget général des dépenses.
- § 3. Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.
Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses.

Art. 6.

Aux fins d'assurer la mise en oeuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Art. 7.

Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Art. 8.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations publiques composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Art. 9.

Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. A cette fin, le Roi peut :

- 1° modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé;
- 2° modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle;
- 3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

Dispositions transitoires.

Art. 10.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi. Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. A titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de l'article 4 de la présente loi.

Art. 11.

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 12 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi : Le Ministre de l'Egalité des chances,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'Etat : La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX.



Annexe 2

