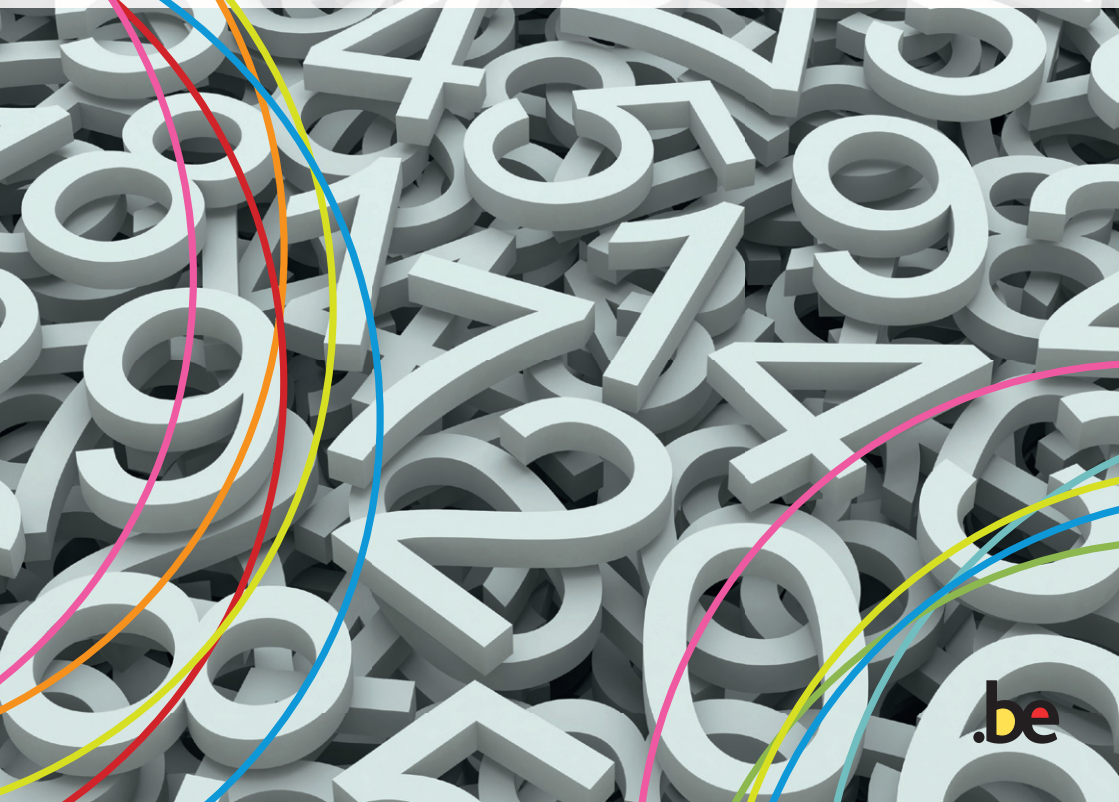
Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

Manuel pour l'intégration de la dimension de genre

dans les procédures d'octroi de subsides



Manuel pour l'intégration de la

dimension de genre

dans les procédures d'octroi de subsides

Sommaire

PRÉFACE 5

I. LE GENRE ET L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE 7
- **1. La notion de 'genre'** 8
- **2. L'intégration de la dimension de genre** 8

II. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBSIDES AU NIVEAU FÉDÉRAL BELGE 11
- **1. Introduction** 12
- **2. Intégration de la dimension de genre dans les différentes étapes de la procédure d'octroi** 16
  - 2.1. Décision de subsidier 16
  - 2.2. Informations sur le subside 17
    - *2.2.1. Notification* *17*
    - *2.2.2. Instructions* *19*
  - 2.3. Demande d'obtention d'un subside 23
    - *2.3.1. Documents de demande* *23*
    - *2.3.2. Plan d'action* *25*
    - *2.3.3. Agrément en tant qu'entreprise* *27*
    - *2.3.4. Demande non formelle* 28
  - 2.4. Octroi du subside 28
    - *2.4.1. Conditions d'octroi* *28*
    - *2.4.2. Comité d'attribution* *31*
  - 2.5. Convention de subvention 35
    - *2.5.1. Documents d'engagement* *35*
    - *2.5.2. Déclaration sur l'honneur* *38*
    - *2.5.3. Informations sur la convention* *39*
  - 2.6. Évaluation de l'organisation ou du projet subsidié 40
  - 2.7. Paiement du subside 42

III. ANNEXE : DÉCLARATION SUR L'HONNEUR RELATIVE À L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS UNE ORGANISATION/UN PROJET 43

Préface

Après la réalisation d'un « manuel *gender mainstreaming* » (2009) et d'un « manuel *gender budgeting* » (2010), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes souhaite offrir un soutien concret à un autre aspect de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 : l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi des subsides.

Un des objectifs de la « loi *gender mainstreaming*» porte en effet sur le fait d'accorder une attention particulière et structurelle à l'intégration de la dimension de genre tout au long de la procédure d'octroi d'un subside. Le but recherché est que le bénéficiaire d'un subside l'utilise en tenant compte des éventuelles différences de situation entre les hommes et les femmes. Qui est visé par le subside ? Concerne-t-il les femmes au même titre que les hommes ? Quels sont leurs besoins respectifs ? Autant de questions qui, si prises en compte, permettent une meilleure identification du public-cible, favorisent l'égalité des femmes et des hommes et mènent à un usage plus efficace des fonds publics.

Comme dans ses précédents manuels, l'Institut souhaite avec cette publication, non seulement informer et sensibiliser, mais également fournir des directives pratiques. Le manuel développe des notions utiles à l'intégration de la dimension de genre et décrit comment l'appliquer aux différentes étapes de la procédure d'octroi d'un subside. Le tout est expliqué et enrichi par des exemples concrets.

Nous vous en souhaitons une agréable lecture et espérons mener avec vous un travail fructueux relatif à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides.

Liesbet Stevens
Directrice adjointe

Michel Pasteel
Directeur

1 Le genre et l'intégration de la dimension de genre

1. La notion de 'genre'

Afin de pouvoir comprendre la notion d' « intégration de la dimension de genre (*gender mainstreaming*) », il convient d'abord d'expliciter la notion de « genre ».

Avant toute chose, il y a lieu de noter que le mot « genre » n'est pas synonyme du mot « sexe ». Le « **sexe** » désigne les différences biologiques entre les hommes et les femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne varient ni dans l'espace (différents pays), ni dans le temps (différentes périodes).

En revanche, le « **genre** » est une notion culturelle construite par une société autour de chacun des deux sexes biologiques. Il s'agit donc de caractéristiques liées au statut des hommes et des femmes qui ne sont pas innées, mais construites par la société. Le genre est donc une notion qui varie dans le temps et dans l'espace et qui s'accompagne souvent de stéréotypes.

2. L'intégration de la dimension de genre

Une politique, mesure, action, etc. **présente une dimension de genre** quand elle concerne un domaine où femmes et hommes sont dans des situations respectives différentes.

Une politique mesure, action, etc. est **analysée sous l'angle du genre** quand on évalue son impact potentiel sur la situation respective des femmes et des hommes. Des statistiques ventilées par sexe concernant les personnes visées par les politiques, mesures, actions, etc. sont souvent indispensables pour réaliser une analyse sous l'angle du genre. Ces statistiques permettent en effet de se faire une idée précise de la situation respective des femmes et des hommes et des différences éventuelles entre les deux sexes. Cependant, toute différence entre la situation des femmes et des hommes ne constitue pas une inégalité entre hommes et femmes. Une différence est considérée comme problématique sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes lorsqu'elle limite l'accès aux ressources (revenus, travail, responsabilités/

pouvoir, santé/bien-être, sécurité, savoir/éducation, mobilité, temps,…) ou qu'elle limite l'exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) de l'un ou l'autre des deux sexes.

Une politique mesure, action, etc. **intègre la dimension de genre** quand elle contribue à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes.

L'identification des différences entre les femmes et les hommes prend parfois comme point de départ des **généralisations** – appuyées ou non par des statistiques - à propos de la situation des femmes et des hommes. Le but n'est pas de confirmer ou de renforcer ces stéréotypes en créant des solutions séparées pour les femmes et les hommes. L'objectif est, sur base des différences constatées entre les femmes et les hommes, d'élargir la portée d'une politique, mesure, action, etc. pour qu'elle prenne en compte les situations des unes et des autres. Cela favorise tant l'égalité que l'efficacité des politiques, qui profitent à chacun, indépendamment de son sexe et sa situation.

Pour de **plus amples informations** sur le genre, le *gender mainstreaming* et d'autres concepts, nous renvoyons aux sources suivantes :

- La rubrique *gender mainstreaming* du site Internet de l'Institut (http://igvm-iefh.belgium.be) ;
- Le « Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge » qui expose le principe du *gender mainstreaming* et l'application de la « loi *gender mainstreaming* » au moyen d'exemples concrets ;
- Le « Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* au sein de l'administration fédérale belge » qui expose le principe du *gender budgeting* et explique la manière dont le *gender budgeting* doit être appliqué au moyen d'exemples concrets ;
- La check-list sur la dimension de genre qui peut vous aider à déterminer si un dossier comporte ou non une dimension de genre.

Si ces instruments ne répondent pas à vos questions, vous pouvez **contacter** :

- le-a coordinateur-trice *gender mainstreaming* de votre administration (SPF, SPP et Ministère de de la Défense nationale) ;
- la cellule *gender mainstreaming* de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (voir le colophon de la présente publication pour les coordonnées).

2

Intégration de la dimension de genre dans les subsides au niveau fédéral belge

1. Introduction

La « **loi *gender mainstreaming*** » du 12 janvier 2007[1] mentionne explicitement à l'article 3, 3° que l'égalité des femmes et des hommes et l'intégration de la dimension de genre sont des aspects à prendre en compte dans le cadre des procédures d'octroi de subsides. Qu'il s'agisse de subsides structurels octroyés à des organisations (subsides de fonctionnement) ou de subsides alloués à des projets spécifiques (subsides de projet), il faut donc chercher à intégrer la dimension de genre dans toutes les étapes qui conduisent à l'octroi et au versement final du subside.

Dans la pratique administrative belge, il n'existe pas de définition univoque du concept de « **subside** » et de très nombreux termes sont utilisés sans distinction, comme « dotation », « prime » et « allocation ». Nous utiliserons donc la définition retenue par la Cour des Comptes, qui considère un subside comme « une intervention financière consentie par une personne de droit public pour encourager certaines situations, activités ou opérations ». Dans la présente publication, le terme « subside » renvoie à toutes sortes de dotations auxquelles des organisations peuvent faire appel pour soutenir leur fonctionnement ou assurer la mise en œuvre de projets spécifiques. Il comprend donc également la recherche contractuelle, les prix/concours, etc. dans le cadre desquels différentes organisations peuvent déposer une proposition en vue d'obtenir un soutien financier.

Il faut préciser que l'intégration de la dimension de genre concerne principalement les subsides de fonctionnement et subsides de projet alloués à des organisations telles que des O.N.G., des AS.B.L., etc. Les subsides accordés aux personnes et ménages (p. ex. pour l'installation de panneaux photovoltaïques ou la sécurisation d'une habitation privée) ne sont pas concernés par l'intégration de la dimension de genre.

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 (M.B. du 13 février 2007).

Un projet subsidié (ou une organisation) intègre la dimension de genre quand il contribue à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre hommes et femmes. Pour ce faire, ces projets (ou organisations) doivent faire l'objet d'une réflexion sous l'angle du genre qui évalue leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes. Cette analyse nécessite généralement le recours aux statistiques ventilées par sexe, afin d'identifier les différences de situation qui existent entre les femmes et les hommes qui composent le public cible final du projet ou de l'organisation (dimension de genre).

Tout au long de la **procédure d'octroi de subsides**, des mesures doivent donc être prises pour développer une réflexion visant à éviter que certains projets ou organisations ne soient pas adaptés aux besoins des hommes ou des femmes et qu'une partie du public ciblé ne puisse donc pas bénéficier des effets positifs des subsides accordés par les autorités fédérales.

Pour que les choses soient claires et même si ces projets peuvent être utiles pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes, il n'est donc pas ici question de promouvoir la **subvention de projets spécifiquement destinés aux femmes**. Il n'est pas non plus question d'exiger que tous les projets subsidiés concernent le même nombre de femmes que d'hommes.

Concrètement, il peut s'agir:

- d'adapter la **collecte de données**, afin que ces données soient ventilées par sexe (p. ex. demander le sexe des répondant-e-s dans le cadre d'une enquête sur la mobilité, afin de pouvoir produire des statistiques ventilées par sexe) ;
- d'adapter un **projet de recherche** afin qu'il mette en avant les différences entre femmes et hommes dans le domaine de la recherche (p. ex. une recherche sur les infarctus du myocarde doit mettre en évidence les différences de symptômes qui existent entre les femmes et les hommes) ;

- d'adapter le **contenu d'un projet** sur base des différences de situation entre homme et femmes, identifiées grâce aux données sexuées (p. ex. un projet concernant la prévention de la consommation de drogues doit tenir compte du fait que les femmes et les hommes ont souvent recours à des types de drogues différents ; une organisation s'occupant des sans-abri doit savoir que les femmes disposent traditionnellement d'un meilleur filet de sécurité que les hommes, mais sont plus sujettes à des violences sexuelles dans la rue) ;
- d'adapter **l'organisation** d'événements à des heures et à des endroits accessibles tant aux femmes qu'aux hommes (p. ex. les femmes évitent davantage que les hommes les lieux sombres mal éclairés, les hommes sont moins disponibles pendant les heures de travail classiques, tandis que les femmes s'occupent plus souvent des enfants en dehors des heures d'école) ;
- d'adapter la **communication** pour qu'elle s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes (p. ex. les hommes se sentiront traditionnellement moins interpellés par un dépliant de couleur rose, tandis que les femmes n'auront peut-être pas le sentiment qu'un dépliant sur lequel figurent uniquement des hommes en costume leur est adressé).

Il faut retenir que la dimension de genre **est souvent négligée** mais est souvent plus présente qu'on ne le pense. Il est donc nécessaire d'informer les demandeurs de subsides qu'ils doivent réfléchir à la situation respective des femmes et des hommes qui composent le public cible de leurs activités.
Il est bien sûr possible qu'un projet ou une organisation s'occupe d'un domaine où la **dimension de genre est très faible ou inexistante.** Dans ces cas, il faut simplement demander au demandeur de brièvement expliquer l'absence de dimension de genre du projet. Cela permettra d'éviter que des demandeurs indiquent par facilité qu'il n'y a pas de dimension de genre.
La suite de ce chapitre explique la manière dont la situation éventuellement différente des femmes et des hommes (dimension de genre) peut être prise en considération dans le cadre de la procédure d'octroi de subsides. Les manières de procéder sont détaillées **pour chaque étape de la procédure d'octroi**, de la demande jusqu'à son octroi effectif, en passant par son l'évaluation.

Nous nous sommes efforcés de décrire le plus concrètement possible la réalité au niveau fédéral belge. Cependant, il existe différentes sortes de subsides, sans comp-

ter que les procédures d'octroi de subsides diffèrent parfois en fonction du service public concerné. Il est en outre plus facile d'intégrer la dimension de genre dans une procédure d'octroi de subsides lorsqu'elle est clairement structurée et réglementée. Formulaires de demande, plannings annuels, rapports d'évaluation, etc. sont autant d'instruments dans lesquels l'inclusion de la dimension du genre peut être généralisée. Mais la dimension de genre peut et doit également être prise en compte dans des procédures moins réglementées.

Vu les différences potentielles entre services publics, l'objectif est de donner des **instructions générales** que chaque service public pourra ensuite adapter à sa propre réalité. Les **exemples** fournis servent à clarifier le sens des instructions générales et la manière dont elles peuvent être mises en œuvre de manière concrète.

Le présent manuel a été rédigé de manière à ce que les descriptions des différentes étapes de la procédure d'octroi soient les plus compréhensibles possibles, indépendamment les unes des autres. Ce parti pris implique certaines répétitions.

Les directives qui suivent s'appliquent tant **aux subsides structurels** ou **subsides de fonctionnement** (subsides d'une organisation, long terme) qu'aux **subsides de projet** (projet limité dans le temps). Il est clairement précisé lorsque des dispositions sont spécifiques à l'un des deux types de subside.

Il est important d'assurer la **cohérence** des directives qui sont données : les instructions relatives à l'intégration de la dimension de genre doivent être reprises aux différentes étapes de la procédure d'octroi (notification, instructions, convention, etc.).
Les demandeurs seront plus enclins à inclure la dimension de genre s'il est évident que cette exigence fait partie des critères de sélection, qu'elle figurera dans la convention et qu'il faudra la mettre en avant dans un rapport avant que les fonds soient versés.

2. Intégration de la dimension de genre dans les différentes étapes de la procédure d'octroi

2.1. Décision de subsidier

La première étape de la procédure d'octroi de subsides par le pouvoir fédéral est celle dans laquelle un service fédéral prend la **décision d'accorder des fonds publics** afin d'assurer le fonctionnement d'organisations ou la mise en œuvre de projets relatifs à des thèmes qui relèvent de ses compétences. Dès ce moment, il faut tenir compte du fait que l'article 3, 3° de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 rend obligatoire l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides.

Si cette décision est prise via **une loi, un arrêté royal ou un plan d'action**, il faut explicitement mentionner l'obligation de tenir compte de la situation éventuellement différente des femmes et des hommes (dimension de genre) dans le cadre de l'utilisation du subside. L'on disposera ainsi d'une base solide pour que cet aspect soit pris en compte tout au long de la procédure d'octroi.
L'intégration de la dimension de genre peut être mentionnée dans un article général distinct ou être mentionnée dans les articles portant sur les différentes étapes de la procédure d'octroi (conditions à remplir, critères d'évaluation, etc.).

Le **développement durable** repose sur trois piliers : écologique, social et économique. Que ce soit au niveau social (p. ex. le risque de pauvreté n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes), économique (p. ex. certains secteurs comptent plus de femmes que d'hommes et vice versa) ou écologique (p. ex. les femmes et les hommes n'affichent pas le même comportement en matière de consommation et de recyclage), des différences peuvent exister entre hommes et femmes. Pour garantir que la dimension de genre soit prise en compte, une loi ou un plan prévoyant l'octroi de subsides en matière de développement durable devrait prévoir la prise en compte des différences entre femmes et hommes (dimension de genre).

Exemple : mention de la dimension de genre dans une loi favorisant le développement durable
Pour pouvoir prétendre à l'octroi d'un subside, l'organisation ou le projet doit favoriser le développement durable et tenir compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre).

2.2. Informations sur le subside

2.2.1. Notification

Les subsides doivent faire l'objet d'une demande. Des informations doivent donc circuler sur cette possibilité. Dès cette **notification et quelle que soit sa forme**, il faut clairement indiquer que la prise en compte des différences existant entre la situation respective des femmes et des hommes (dimension de genre) est une obligation légale qu'il faut respecter afin de pouvoir bénéficier d'un subside.

De très nombreux projets en matière de coopération au développement portent directement ou indirectement sur la situation des habitants (femmes et hommes) des pays partenaires. Il est donc très probable que ce type de projets comporte une dimension de genre, surtout dans le cadre de certains thèmes prioritaires. De grandes différences persistent par exemple dans le niveau d'éducation des filles et des garçons. Il en va de même pour la santé, où nous constatons qu'il existe des différences entre hommes et femmes en matière de maladies encourues, mais également dans l'accès aux soins de santé. Toute annonce de subsides en matière de coopération au développement devrait donc inclure une référence générale à la dimension de genre.
Les informations sur les thèmes spécifiques et les étapes de la procédure d'octroi pourraient alors expliquer la manière dont la dimension de genre peut être concrètement intégrée (cf. infra).

Exemple : mention de la dimension de genre dans une annonce de subsides en matière de développement durable
Conformément à l'article 3, 3° de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier

2007 et de l'article 11, §2, 1°, de la loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération au Développement[2], tous les projets et organisations qui reçoivent un subside du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement en vue de favoriser la coopération au développement doivent tenir compte des différences éventuelles entre les femmes et les hommes (la dimension de genre) dans le domaine de travail concerné.

La dimension de genre est très présente dans la **criminalité et l'insécurité**. En effet, les hommes et les femmes ne commettent pas et ne subissent pas dans la même mesure les mêmes sortes de crimes et délits, les femmes souffrent davantage d'un sentiment d'insécurité, les femmes et les hommes ont des attentes différentes en matière de sécurité, etc.
Dans ce cadre, on pourrait mentionner dans les informations générales des appels à candidatures pour des subsides portant sur la prévention de la criminalité que les éventuelles différences entre les femmes et les hommes doivent être prises en compte. L'on peut éventuellement clarifier le sens que revêt la dimension de genre en mentionnant, à titre d'illustration, les différences en matière de criminalité et d'insécurité évoquées ci-dessus.

Exemple : mention de la dimension de genre dans un appel à participer à un concours de projets concernant la prévention de la criminalité
Les projets doivent être conformes aux principes défendus par le pouvoir fédéral, parmi lesquels figure l'égalité des femmes et des hommes et donc tenir compte, conformément à la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, des éventuelles différences de situation entre hommes et femmes (dimension du genre) en matière de sécurité. Ces différences se constatent, par exemple, dans le sentiment d'insécurité ainsi que dans les crimes et délits commis et subis.

2 Art. 11, § 2. La Coopération belge au Développement intègre les thèmes transversaux suivants dans toutes ses interventions : 1° la dimension du genre, qui vise l'empowerment des femmes et l'égalité des hommes et des femmes dans la société .

En général, il existe des **informations plus détaillées** qu'une simple notification générale. Elles prennent alors souvent la forme d'un document comprenant des instructions spécifiques. La dimension de genre doit aussi être intégrée dans ces instructions (voir infra).

Si les informations sur la procédure d'octroi se limitent à une notification succincte d'ordre général, l'idéal est d'y exposer brièvement l'importance de la prise en compte de la dimension de genre aux différentes étapes de la procédure d'octroi.

Si la publication n'est pas effectuée par voie écrite, mais à l'occasion d'un **exposé** ou d'une **réunion** (ce qui est souvent le cas pour des subsides de fonctionnement), il faut dès ce moment évoquer le fait que la prise en compte des différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) conditionnera l'obtention d'un subside.

2.2.2. Instructions

Les demandes de subsides font souvent l'objet d'**instructions spécifiques** qui précisent les démarches à entreprendre pour obtenir un subside. En général, les conditions auxquelles ces demandes et les organisations demandeuses doivent satisfaire sont également précisées dans ces instructions.

Tout d'abord, le **texte d'introduction** des instructions peut renvoyer à l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides en mentionnant l'article 3, 3°, de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.

En matière de **sécurité alimentaire** chaque projet de recherche subsidié devrait permettre de contribuer à identifier les éventuelles différences qui existent entre hommes et femmes, afin de mieux évaluer l'impact de certaines mesures sur la santé des femmes et des hommes. Ces différences peuvent par exemple être de nature biologique (p. ex. seuils de tolérance, système endocrinien et organes reproducteurs différents) ou sociologique (p. ex. autres habitudes alimentaires et attitude différente à l'égard de la sécurité alimentaire).

La nécessité que ces différences soient identifiées et mieux comprises dans le cadre de la recherche subsidiée peut être mise en avant dans le texte introduisant les instructions.

Exemple : mention de la dimension de genre dans le texte d'introduction des instructions à suivre pour la demande de fonds de recherche en matière de sécurité alimentaire

Ces subsides sont accordés à des recherches scientifiques qui soutiennent la politique en matière de sécurité alimentaire. Tous les instituts de recherche établis en Belgique peuvent participer à cet appel. Conformément à la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, tous les projets de recherche doivent chercher à mettre en évidence les éventuelles différences qui existent entre les femmes et les hommes (dimension de genre).

Des **informations plus spécifiques** sur ce que l'on attend du demandeur en matière d'intégration de la dimension de genre peuvent également être fournies. Elles peuvent se limiter à démontrer l'importance de la dimension de genre dans le domaine concerné et à préciser que le demandeur devra expliquer comment il a l'intention de tenir compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes.

Le genre influence les heures et les lieux de déplacement, l'attitude à l'égard de la **sécurité routière** et, en définitive, la sécurité des femmes et des hommes dans la circulation. On peut éviter que cette dimension soit négligée en précisant dans les instructions que le genre est un aspect important et que les projets doivent en tenir compte s'ils souhaitent être subsidiés.

Exemple : mention de la dimension de genre dans un règlement relatif à la demande de subsides aux fins d'améliorer la sécurité routière

La dimension de genre joue un rôle important dans la sécurité routière et dans l'efficacité des projets menés dans ce cadre. Les hommes sont deux fois plus souvent impliqués que les femmes dans des accidents de la route et leur taux de décès à la suite d'un accident de la circulation est jusqu'à trois fois supérieur. Dans les accidents, les femmes sont plus souvent impliquées en tant que passagers que les hommes. Les hommes sont également près de trois fois plus nombreux que les femmes à prendre le volant sous l'influence de l'alcool.

Indiquez donc clairement dans votre demande de subside la manière dont votre projet tiendra compte des différences qui existent entre les femmes et les hommes (dimension de genre).

Les instructions peuvent aussi être **plus détaillées**. Elles peuvent préciser que la demande doit mentionner la composition sexuée du groupe ciblé (ou une approximation) par l'organisation ou le projet, les différences existant entre ces femmes et ces hommes et la manière dont l'organisation demandeuse en tiendra compte.

Pour être les plus efficaces possibles, les organisations et les projets mis en œuvre dans le domaine de la **prévention des conflits et de la consolidation de la paix** devraient tenir compte du fait que les hommes et les femmes ne vivent pas les conflits armés de la même manière. Ainsi, les hommes sont plus directement confrontés à la violence en tant que combattants, tandis que les femmes et les filles constituent une grande partie des victimes civiles et les principales victimes de violences sexuelles. En outre, dans les périodes de reconstruction, il est utile de demander également aux femmes ce dont elles ont besoin, étant donné que leurs besoins quotidiens ne correspondent pas toujours à ceux des hommes.
Dans le cadre de certains projets, les demandeurs de subsides peuvent devoir « prouver » qu'ils sont conscients de ces différences, par exemple en posant des questions sur la composition sexuée du/des groupe(s) cible(s) et des éventuelles différences entre les femmes et les hommes du/des groupe(s) concerné(s).

Exemple : instructions spécifiques sur la dimension de genre dans la demande de subside concernant la prévention des conflits et la consolidation de la paix
Précisez quel est le groupe cible visé par le projet.
Quelles sont les proportions de femmes et d'hommes au sein de ce groupe cible ?
Existe-t-il des différences de situation entre les femmes et les hommes visés par le projet ? Si oui, de quelle manière en tiendrez-vous compte?

Le **guide des subsides** ou **manuel pour la demande de subsides** constitue une forme spécifique d'instructions. Il donne souvent des explications plus détaillées sur la manière d'introduire la demande. C'est une excellente opportunité pour mettre en avant les attentes en matière d'intégration de la dimension de genre, éventuellement au moyen d'exemples.

La **lutte contre la pauvreté et l'intégration sociale** comportent une forte dimension de genre. En effet, compte tenu du fait que les rôles exercés par les femmes et les hommes dans la société sont encore régulièrement marqués par la tradition, le risque de pauvreté et d'exclusion sociale auquel ils sont soumis n'est pas le même. Un guide des subsides ou un manuel pour la demande de subsides concernant des projets menés dans ces domaines doit donc idéalement attirer l'attention sur ces différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre), d'abord de manière générale et en clarifiant ensuite ce que cela veut dire pour les différents thèmes traités.

Exemple 1 : mention générale de la dimension de genre dans un guide de subsides dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et l'intégration sociale
Le genre est un thème transversal qui doit être inclus dans tous les projets pour lesquels une demande de subside est introduite. Si ce n'est pas le cas, le subside ne pourra être octroyé.

Exemple 2 : mentions spécifiques de la dimension de genre dans un guide de subsides pour des subsides dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et l'intégration sociale
Thème d'une alimentation saine : les familles défavorisées ont tendance à accorder moins d'attention à la qualité de l'alimentation. Les projets liés à ce phénomène, doivent tenir compte des différences entre les femmes et les hommes qui se manifestent par exemple dans les besoins alimentaires différents des femmes et des hommes (quantité de calcium, quantité de fibres, etc.), et plus particulièrement des jeunes filles et des jeunes garçons (quantité de fer). Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ont également des besoins spécifiques qu'il ne faut pas négliger. Indiquez dans votre demande la manière dont votre projet tiendra compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes.

Thème des initiatives extrascolaires à l'intention des enfants défavorisés : les enfants issus de familles défavorisées ne bénéficient pas toujours des mêmes possibilités de participer à des initiatives extrascolaires, ce qui limite leur développement et peut entraîner un isolement social. Les projets menés autour de ce thème doivent viser tant les filles que les garçons. Le choix des activités extrascolaires ne doit en effet pas avoir pour conséquence indirecte d'exclure les filles ou les garçons. Dans ce cadre,

les activités devront idéalement convenir tant aux filles qu'aux garçons et favoriser la mixité. Si ce n'est pas le cas, le projet devra proposer plusieurs activités, dont certaines qui conviennent plutôt aux garçons et d'autres qui conviennent plutôt aux filles. Toutes les activités doivent cependant être accessibles à tout le monde.
Indiquez dans votre demande la manière dont votre projet tiendra compte des éventuelles différences entre les filles et les garçons.

Que les instructions prennent la forme de directives simples ou d'un manuel plus élaboré, elles doivent préciser l'importance de la prise en compte des différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) tout au long de la procédure. On peut également préciser que la prise en compte de la dimension de genre fera partie des **critères d'exclusion** et/ou des **critères d'évaluation/d'attribution** du subside, et que la mise en œuvre effective de cet engagement sera prévue dans la convention. Il faut également mettre en avant dès cette étape les éventuelles attentes en matière d'intégration de la dimension de genre dans le cadre du **rapportage** et de **l'évaluation** (voir infra).

2.3. Demande d'obtention d'un subside

2.3.1. Documents de demande

Si un **formulaire de demande** standard est prévu, il peut être adapté pour que l'organisation demandeuse sache clairement ce qu'on attend d'elle au niveau de l'intégration de la dimension de genre.

Le formulaire peut contenir une **question générale** sur la manière dont le demandeur du subside tiendra compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre). Si le demandeur estime qu'il n'est pas pertinent d'accorder d'attention à ces différences ou s'il estime qu'il n'y a pas de différence, il doit le justifier. Cela permettra d'éviter que des demandeurs indiquent par facilité qu'il n'y a pas de dimension de genre.

En ce qui concerne les projets de recherche, il est toujours utile de mettre en avant l'importance de la dimension de genre pour éviter que cet aspect soit négligé et pour obtenir davantage d'informations scientifiques sur la dimension de genre du domaine de recherche. Dans le cas de la **consommation de drogues**, les femmes ne prennent en général pas les mêmes drogues que les hommes. Le Programme fédéral de recherche sur les drogues de 2014 du SPP Police scientifique est un exemple de bonne pratique dans ce domaine. Le formulaire de soumission[1], qui précise les informations à fournir, indique en effet qu'il faut tenir compte de la dimension de genre. Le formulaire mentionne également que les demandeurs qui estiment que leur projet ne comporte pas de dimension de genre doivent le justifier.

Exemple : question sur la dimension de genre dans le formulaire de soumission pour les projets ressortant au Programme fédéral de recherche sur les drogues
1.7. Dimension de genre :
Les évolutions vécues par la société revêtent des dimensions de genre significatives. Les demandeurs doivent expliquer ci-dessous comment ils tiendront compte dans leur proposition de la dimension de genre et en quoi cela permettra d'améliorer la compréhension du thème. Si les demandeurs estiment que cette dimension n'est pas pertinente eu égard à leur proposition, ils sont invités à se justifier.

On peut également demander **plus de détails** en posant des questions plus précises. On réduit ainsi la probabilité d'obtenir des réponses vagues, tout en incitant les demandeurs à mener une réflexion sur la situation des femmes et des hommes (dimension de genre). On peut par exemple poser des questions sur la composition sexuée du public cible du projet ou de l'organisation, sur les éventuelles différences entre les femmes et les hommes du public cible et la manière dont l'organisation demandeuse en tiendra compte. En outre, les demandeurs auront d'emblée une idée plus claire des attentes en matière d'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de leur projet. Les demandes concernant la dimension de genre peuvent être posées dans des questions séparées ou être incluses dans des questions plus générales.

3 http://www.belspo.be/belspo/organisation/Call/forms/drug2014/drug2014_subform_en.doc

En matière de **consommation**, il existe des différences entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne les types de marchandises achetées, les montants dépensés ou la sensibilité au marketing et aux achats impulsifs. Inclure des questions relatives à ce type de différences dans le formulaire de demande permet d'encourager les organisations demandeuses à tenir compte de la dimension de genre.

Exemple : questions sur la dimension de genre dans un formulaire de demande pour des subsides en matière de modèles de production et de consommation durable
Quel groupe cible voulez-vous toucher avec ce projet et quelle est la composition sexuée de ce groupe ? Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine concerné par votre projet et de quelle manière ces différences seront-elles prises en compte?

2.3.2. Plan d'action

Il arrive qu'un plan d'action doive être joint à la demande. C'est notamment le cas pour les subsides structurels alloués à des organisations, mais c'est parfois aussi le cas pour les subsides de projet. Ce document doit indiquer les actions que l'organisation envisage de mettre en œuvre dans un délai déterminé (en général un an). On peut demander que le plan d'action prête attention à la manière dont les différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) seront prises en considération dans les différentes actions. Si un modèle de plan d'action est proposé, il peut inclure une question générale ou quelques questions plus précises concernant la prise en compte de la dimension de genre pour éviter qu'elle soit négligée.

Il existe de nombreuses différences entre **les indépendants,** selon qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Ils et elles ne sont pas actifs dans les mêmes secteurs. En plus, les femmes commencent souvent à plus petite échelle, elles sont moins nombreuses et disposent par conséquent d'un plus petit nombre de modèles de référence. La répartition traditionnelle des tâches peut également entraîner des différences en matière de disponibilité et donc d'ampleur de l'activité.
Les organisations qui reçoivent des subsides pour soutenir les indépendants doivent tenir compte de ces différences. Si ces organisations sont tenues d'introduire un plan

d'action pour recevoir le subside, on peut leur demander d'y indiquer comment les différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) seront prises en considération. Cela peut se faire de deux manières.

Exemple 1 : mention générale de la dimension de genre dans les instructions relatives à l'élaboration du plan d'action
Pour toutes les actions présentées dans le plan d'action, indiquez la manière dont les différences éventuelles existant entre la situation respective des femmes et des hommes (dimension de genre) seront prises en compte.

Exemple 2 : mentions spécifiques de la dimension de genre dans les instructions relatives à l'élaboration du plan d'action
Mentionnez les actions que vous prévoyez de mettre en œuvre pour réaliser les objectifs fixés et indiquez la manière dont il sera tenu compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) dans ce cadre.
Mentionnez les indicateurs que vous utiliserez pour évaluer si les objectifs sont atteints. Ventilez les indicateurs par sexe s'ils portent sur des personnes.
Indiquez la manière dont vous diffuserez des informations sur votre organisation et ses actions et comment vous veillerez à ce que ces informations touchent à la fois les femmes et les hommes.

Dans les projets concernant les **peines de travail**[1], il faut tenir compte des intérêts, besoins, capacités, etc. différents des femmes et des hommes si l'on veut que ces projets soient les plus efficaces et positifs possible. Si des organisations sont tenues d'introduire un plan d'action pour leurs projets, on peut mentionner dans les instructions que le plan doit indiquer clairement la manière dont il sera tenu compte de la situation des femmes et des hommes (dimension de genre).

4 La peine de travail autonome consiste à effectuer pendant un certain nombre d'heures des prestations non rémunérées au profit de la société. Dans ce cadre, l'assistant de justice réalise des enquêtes en vue de déterminer le contenu de la peine et, ensuite, en assure le suivi.

Exemple : mention de la dimension de genre dans des questions visant à encadrer la rédaction d'un plan d'action

Quels sont les objectifs du projet ? Des actions seront-elles entreprises pour veiller à ce qu'ils soient atteints tant pour les femmes que pour les hommes ?

Des formations et un matériel didactique sont-ils prévus ? Tiennent-ils compte des différences éventuelles entre les femmes et les hommes ?

Une formation est-elle prévue pour le personnel d'encadrement ? Cette formation évoque-t-elle les différences éventuelles entre les femmes et les hommes ?

2.3.3. Agrément en tant qu'entreprise

Des organisations doivent parfois demander un **agrément** auprès de l'autorité subsidiante avant de pouvoir solliciter des subsides. C'est surtout le cas pour les subsides structurels des frais de fonctionnement d'une organisation, mais cet agrément peut également être exigé pour la subvention de projets. Dans le cadre de ces demandes d'agréments, il est également utile d'inclure un critère concernant l'attention accordée à la situation des femmes et des hommes (dimension de genre) et de demander que l'organisation indique les différences qu'elle identifie entre les femmes et les hommes dans son champ d'action, ainsi que la manière dont elle envisage d'en tenir compte.

Que ce soit dans le pilier social, économique ou écologique du **développement durable**, il y a lieu de tenir compte des différences éventuelles entre les femmes et les hommes afin que ce type de développement profite à tous et que chacun puisse y apporter sa contribution. Les organisations agréées éligibles à des subsides devraient y veiller. L'attention accordée aux différences entre femmes et hommes (dimension de genre) devrait donc figurer parmi les conditions des appels à candidatures et dans les éventuelles bases légales (lois, arrêtés royaux, etc. voir supra) de l'agrément des organisations entrant en ligne de compte pour un subventionnement. Les organisations candidates devraient ensuite indiquer dans leur dossier d'agrément les différences qu'elles identifient entre les femmes et les hommes dans leur domaine de travail et comment elles envisagent d'en tenir compte.

Exemple : critère concernant la dimension de genre pour un agrément en tant qu'organisation susceptible d'être subventionnée pour favoriser le développement durable
Condition à remplir pour pouvoir prétendre à un agrément : tenir compte des différences existant entre la situation respective des femmes et des hommes (dimension de genre).

2.3.4. Demande non formelle

S'il n'existe aucun règlement ni de procédure de demande formelle pour l'octroi de certains subsides, il faut néanmoins, conformément à la « loi *gender mainstreaming* », tenir compte de la situation différente des femmes et des hommes (dimension de genre) dans l'octroi de ces subsides.

Si les demandes peuvent être introduites de **manière non réglementée**, le gestionnaire de dossiers qui les traite doit demander aux demandeurs d'indiquer la manière dont ils tiendront compte des différences éventuelles entre les femmes et les hommes et leur expliquer concrètement ce que cela signifie.
Si la demande est traitée lors d'une **réunion**, ces éléments doivent y être abordés.

2.4. Octroi du subside

2.4.1. Conditions d'octroi

Une fois la demande introduite, il faut décider si le subside peut être accordé ou non. Cette décision est prise dans la plupart des cas sur la base de **conditions d'octroi** (préétablies). L'étape de l'octroi est celle où on peut le mieux mettre en évidence l'importance de la dimension de genre et le mieux faire comprendre aux demandeurs ce que l'on attend précisément d'eux dans ce cadre. Normalement, ces conditions auront déjà été précisées lors de la publication et dans la procédure de demande.

L'absence de prise en compte de la dimension de genre peut ainsi être utilisée comme **critère d'exclusion** : si la demande de subside n'indique pas (suffisamment) com-

ment il sera tenu compte des éventuelles différences de situation entre hommes et femmes, le projet ne pourra pas être approuvé. Si une question a été posée à ce sujet dans le formulaire de demande, l'absence de réponse (adéquate) à cette question entraînera l'exclusion de la procédure d'octroi.

Les différences entre hommes et femmes en matière de **santé** et de **consommation de médicaments** sont nombreuses : différence en matière d'espérance de vie, de maladies, d'attitude par rapport à la médication, ou concernant les effets des médicaments, etc.). Il est donc nécessaire de tenir compte des différences lors de la mise en œuvre des projets, et plus particulièrement lors de la mise en œuvre des projets pilotes qui sont très appropriés pour approfondir les connaissances sur certains sujets et mettre en évidence des informations sous forme de recommandations.
Cet objectif peut être atteint en incluant l'aspect de la dimension de genre dans les critères obligatoires auxquels chaque projet doit répondre. Si ces critères ne sont pas remplis, le projet ne pourra être approuvé.

Exemple : la dimension de genre en tant que critère d'exclusion pour les projets pilotes autour de la consommation de médicaments
Les projets doivent veiller à ce que la représentation des femmes et des hommes dans le groupe de patients soit proportionnelle à la représentation des femmes et des hommes dans le groupe des futurs utilisateurs du médicament.
Les projets doivent indiquer la manière dont les différences éventuelles entre femmes et hommes seront prises en compte pendant le projet et dans les recommandations.

L'aspect genre peut également être inclus dans les **critères d'évaluation ou d'attribution**. La mesure dans laquelle la dimension de genre est prise en compte pourra alors être évaluée et participer, parallèlement à l'évaluation d'autres critères, à l'appréciation finale qui fondera la décision d'octroi.

En 2014, le SPP Politique scientifique a lancé un appel[5] dans le cadre du **programme BRAIN-be (Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks)**. Cet appel se concentrait sur trois axes du programme, dans lesquels des différences

5 http://www.belspo.be/belspo/organisation/Call/forms/drug2014/drug2014_subform_en.doc

entre les femmes et les hommes (dimension de genre) étaient potentiellement présentes : Axe 2 - Géo systèmes, univers et climat, Axe 3 - Patrimoine culturel, historique et scientifique et Axe 5 - Grands défis sociétaux.

L'axe 3 présentait vraisemblablement une dimension de genre (p. ex. attention accordée aux rôles différents des femmes et des hommes dans la création du patrimoine et au contexte social qui réduit l'influence des femmes sur la création de ce patrimoine), tout comme l'axe 5 (p. ex. différence de connaissances entre les femmes et les hommes en matière de numérisation et attitude différente en matière de consommation et de recyclage). Une dimension de genre pouvait également être présente dans l'axe 2 (p. ex. conséquences différentes du changement climatique pour les femmes et pour les hommes, compte tenu de leurs situations socio-économiques respectives, de leurs habitudes de consommation, de leurs intérêts, etc.).

Il est donc pertinent que l'intégration de la dimension de genre ait figuré parmi les critères d'évaluation fondant la base de la décision d'octroi. Le poids accordé à cet aspect est renforcé par le fait que le formulaire de soumission posait également la question suivante : « Décrivez et spécifiez, si pertinent, la manière dont la dimension de genre sera prise en compte dans les thèmes de recherche ». Les demandeurs étaient ainsi encouragés à mener une vraie réflexion à ce sujet et les experts scientifiques statuant sur la demande disposaient ainsi d'une base pour évaluer l'intégration de la dimension de genre dans le projet.

Exemple : la dimension de genre en tant que critère d'évaluation pour les projets en réseau dans le cadre du programme BRAIN-be

4.3.3 CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les critères d'évaluation généraux qui seront pris en considération par les experts sont les suivants :

- *positionnement/pertinence de la recherche au regard des orientations de l'appel ;*
- *utilisation ou intégration potentielles des résultats du projet par la communauté scientifique, la société et les preneurs de décision ;*
- *pertinence des propositions de diffusion et de mise à disposition des résultats ;*
- *profil des membres, rôle et fonctionnement du comité de suivi ;*
- *intégration de thèmes sociétaux pertinents tels que la soutenabilité, la dimension de genre...*

Il peut éventuellement être précisé que l'évaluation prendra la forme de **points** attribués pour chaque critère d'évaluation. La valeur des différents critères peut éventuellement varier.

Dans le cadre de projets de **soutien et d'accueil des demandeurs d'asile et des migrants**, des différences entre hommes et femmes en matière de niveau d'éducation, de niveau d'alphabétisation, de situation familiale, de prise en charge des soins, d'intérêts, … doivent par exemple être prises en considération dans l'aménagement des espaces d'accueil et dans les activités et projets de développement de capacités proposés aux personnes migrantes. Les projets qui n'y consacrent pas suffisamment d'attention risquent d'exclure une partie du public cible et donc d'être moins efficaces. Cela justifie l'ajout de la « prise en compte des différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) » aux critères qui permettront d'évaluer les projets. Le manque de prise en compte de la dimension de genre dans le projet aura un impact sur le nombre de points obtenus et donc sur la probabilité de son approbation.

Exemple : la dimension de genre en tant que critère d'évaluation chiffré pour les projets concernant le soutien et l'accueil de demandeurs d'asile et immigrants
Les projets doivent satisfaire aux critères suivants. Une note comprise entre 0 et 10 sera attribuée à chacun de ces critères (0 étant le score le plus faible) :

- *nouveau et innovant ;*
- *porteur d'une plus-value sociale ;*
- *attention accordée aux différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) ;*
- …

Comme pour d'autres conditions d'octroi et afin que les choses soient claires, mieux vaut préciser **à l'avance** (lors de la notification et dans les instructions) que le genre fera partie des critères retenus (voir supra).

2.4.2. Comité d'attribution

Si un **comité** ou **groupe** existe ou est créé pour évaluer les demandes et attribuer les subsides, il faut également s'assurer que ce comité prenne ses décisions en tenant

compte du fait que les projets ou organisations intègrent ou non la dimension de genre.

En premier lieu, les **statuts** de ce comité ou les **directives** qui lui sont applicables peuvent renvoyer à l'article 3, 3° de la « loi *gender mainstreaming* », qui impose l'obligation de tenir compte de la dimension de genre dans l'octroi de subsides.

Il faudra ensuite veiller à ce que les décisions de ce comité soient effectivement conformes à l'article de loi susmentionné. À cette fin, l'on peut **informer** les membres, voire leur dispenser une formation sur le genre et la dimension de genre. Ce manuel et les instruments mentionnés dans l'introduction peuvent également être utiles aux membres de ce type de comité.
Une autre option consiste à prévoir un « **expert genre** » au sein du comité qui devra veiller à ce que les décisions du comité tiennent compte de l'intégration de la dimension de genre dans les projets, par exemple en donnant des conseils ou en formulant un avis.

Il ne peut être question de développement si la moitié de la population en est exclue. Les projets concernant la **coopération au développement** qui tendent à améliorer la situation générale d'une communauté doivent tenir compte de la situation éventuellement différente des femmes et des hommes au sein de cette communauté. Ce principe s'applique à des thèmes assez évidents, comme l'enseignement et la santé, mais également à d'autres domaines tels que la gestion de l'eau. Dans de nombreux pays en développement, ce sont principalement les femmes qui vont chercher l'eau et l'utilisent dans le ménage. Lors de l'aménagement de puits, les souhaits des utilisatrices devraient donc également être pris en considération parallèlement à des critères d'ordre technique. Investir dans un puits qui ne sera pas utilisé parce que les femmes auront le sentiment de ne pas y être en sécurité (manque d'éclairage, lieu isolé, etc.), penseront n'en retirer aucun bénéfice (distance de marche trop importante par rapport à l'endroit où l'eau est nécessaire alors que d'autres sources d'eau moins pure sont disponibles) équivaut à un gaspillage de moyens.

Si des projets sont soumis à un comité d'attribution, il importe donc que ce comité évalue également l'attention accordée aux éventuelles différences entre femmes et hommes (dimension de genre) dans ces projets. Le comité doit être pleinement conscient de cette tâche qui doit être incluse dans les éventuelles directives qui lui sont applicables. L'appel à projets, qui précise le rôle du comité, peut également mentionner que le comité prêtera attention à l'intégration de la dimension de genre lors de l'évaluation des projets. Les demandeurs en seront ainsi clairement informés.

Exemple 1 : mention de la dimension de genre dans les critères d'évaluation d'un comité d'attribution pour des projets concernant la coopération au développement
Un comité d'attribution évaluera les projets qui satisfont aux exigences techniques et déterminera les projets qui seront subsidiés. Dans ce cadre, il tiendra compte de l'efficacité, de la portée et de la durabilité du projet, ainsi que de l'appropriation du projet par la communauté locale et la mesure dans laquelle le projet prête attention aux différences éventuelles entre femmes et hommes (dimension de genre).

Exemple 2 : mention de la dimension de genre dans les directives imposées à un comité d'attribution pour des projets concernant la coopération au développement
Évaluez les projets susceptibles d'être subsidiés. Quelle note attribuez-vous aux paramètres suivants :

- *efficacité ;*
- *portée ;*
- *durabilité ;*
- *appropriation par la communauté locale ;*
- *attention accordée aux différences éventuelles entre les femmes et les hommes (dimension de genre).*
- *….*

Enfin, les décisions de ces comités doivent parfois faire l'objet d'un **rapport écrit ou d'une motivation**. Y ajouter systématiquement un volet sur l'intégration de la dimension de genre permettra de rappeler de manière structurelle cette obligation aux membres de ces comités.

Les commémorations du centenaire de la **Première guerre mondiale** ont débuté en 2014. L'accent est souvent mis sur les combats et les soldats, et donc sur les hommes. Toutefois, cette guerre a aussi eu un impact sur les femmes qui ont également joué un rôle important, quoique moins visible, en tant qu'infirmières, ouvrières, résistantes, etc. Les projets qui en tiennent compte donnent une image plus complète de la guerre et peuvent également toucher un public plus large. Les appels examinés par un comité scientifique ou par un comité d'attribution font souvent l'objet d'une analyse écrite. Idéalement, il faudrait également demander au comité de donner une appréciation quant à la manière dont la situation différente des femmes et des hommes (dimension de genre) a été intégrée dans le projet. Il est évidemment plus facile d'éviter que cet aspect soit omis en utilisant un modèle de document pour toutes les évaluations et en y incluant systématiquement un point sur la dimension de genre.

Exemple : mention du genre dans un modèle de rapport pour l'évaluation de projets concernant le centenaire de la Première guerre mondiale par le comité d'attribution

Évaluez le projet par rapport aux critères suivants :

- *Thème : le thème du projet présente-t-il un lien avec la commémoration de la Première guerre mondiale ?*
- *Plus-value : quelle est la plus-value de ce projet pour la commémoration de la Première guerre mondiale ? le projet est-il innovant ?*
- *Dimension de genre : le projet évoque-t-il tant la situation des femmes que des hommes ?*
- *…*

2.5. Convention de subvention

2.5.1. Documents d'engagement

Enfin, les **documents** qui octroient le subside du projet ou le subside de fonctionnement peuvent préciser que le demandeur ne le recevra que s'il tient effectivement compte des différences entre les femmes et les hommes. Les bénéficiaires sont ainsi contraints de satisfaire à cette exigence et l'autorité subsidiante dispose d'un instrument pour en formuler la demande explicite.
C'est possible en intégrant au moins explicitement dans le document en question **une phrase** du genre : « Conformément à la loi *gender mainstreaming* du 12 janvier 2007, l'organisation ou le projet subsidié qui fait l'objet de la présente convention est tenu de tenir compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes. »

En outre, des **attentes plus concrètes** peuvent être formulées dans les documents d'engagement. On peut ainsi demander au bénéficiaire d'intégrer la dimension de genre tout au long de la procédure, par exemple dans la méthodologie suivie ou l'élaboration du projet, dans les comités d'encadrement, dans les rapports intermédiaires et d'évaluation. Des attentes plus spécifiques par rapport à l'objectif du projet ou aux tâches de l'organisation peuvent également être énumérées : l'ajout d'un passage sur le genre dans une publication ou des recommandations, la ventilation par sexe des données collectées, l'organisation d'une conférence dont les modalités tiennent compte du genre (heure, lieu, traitement du thème), la publication d'une brochure s'adressant efficacement aux deux sexes, etc.

La convention et la communication y afférente peuvent également mentionner qu'il sera tenu compte du mode d'inclusion de la dimension du genre au moment de **l'évaluation** du projet ou de l'organisation (voir infra).

Si l'octroi du subside fait l'objet d'un **arrêté royal**, celui-ci peut renvoyer à l'obligation légale d'intégrer la dimension de genre.

L'égalité des femmes et des hommes est l'un des aspects de la **politique de diversité** et les subventions peuvent donc être octroyées dans le but spécifique de favoriser l'égalité des femmes et des hommes parmi le personnel. Cependant, l'intégration de la dimension de genre exige que cet aspect soit également pris en compte dans d'autres projets, par exemple ceux en faveur de personnes atteintes d'un handicap ou issues de l'immigration, étant donné que la situation des femmes et des hommes dans ces groupes cibles n'est pas nécessairement la même. Il y a donc lieu de tenir compte des différences entre hommes et femmes afin que les actions menées soient les plus inclusives et efficaces possible.

Si un arrêté royal est rédigé pour l'attribution de tels projets, il peut mentionner la « loi *gender mainstreaming* » dans son préambule et un article peut préciser que tous les projets doivent tenir compte de la situation éventuellement différente des femmes et des hommes (dimension de genre). L'arrêté royal peut également préciser que les conventions relatives à ces subsides doivent toujours prévoir que la dimension de genre soit prise en considération.

Exemple 1 : mention de la dimension de genre dans le préambule d'un arrêté royal relatif aux projets en matière de diversité

Vu l'article 3, 3° de 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 ;

Exemple 2 : article sur la dimension de genre dans un arrêté royal relatif aux projets en matière de diversité

Le subside sera accordé à la condition que le projet en question tienne compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) dans le groupe cible du projet.

Exemple 3 : mention de la dimension de genre dans un article relatif à la convention, dans un arrêté royal relatifs aux projets en matière de diversité

Une convention, mentionnant entre autres que le projet doit tenir compte des éventuelles différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre) et conclue entre l'autorité subsidiante et le bénéficiaire, définira les modalités d'octroi du subside et la manière dont son utilisation sera justifiée.

De même, il vaut mieux indiquer clairement dans les **contrats, accords ou conventions** qu'en vertu de la « loi *gender mainstreaming* », l'autorité subsidiante attend des bénéficiaires qu'ils analysent la situation des femmes et des hommes et tiennent compte des éventuelles différences de situation dans le cadre de leurs activités.

Le « citoyen » n'existe pas. Ce concept rassemble un ensemble de personnes présentant des caractéristiques spécifiques. A priori, les citoyens sont soit homme, soit femme et leurs situations et leurs rôles dans la société sont considérablement influencés par ce trait distinctif. Les projets de recherche subsidiés qui visent à alimenter des propositions de politiques dans différents domaines, afin d'améliorer la situation des citoyens devraient donc tenir compte des éventuelles différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes (dimension de genre). Si par exemple, la santé et le travail présentent clairement une dimension de genre, une analyse de genre peut également être utile dans le cadre d'une recherche relative au fonctionnement des institutions (p. ex. les institutions sont-elles suffisamment adaptées aux besoins et aux horaires des femmes et des hommes ?) ou au vieillissement de la population des migrants (p. ex. la répartition spécifique des rôles entre les femmes et les hommes dans la population des migrants a-t-elle un impact similaire ou différent sur le vieillissement que la répartition des rôles dans la population autochtone ?).
Ce type de demande peut être inclus dans les modèles de convention et les éventuelles spécifications techniques fixées avant le lancement des projets.

Exemple 1 : mention de la dimension de genre dans un modèle de convention pour des projets de recherche sociologique
En exécution de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, la dimension de genre doit être intégrée tout au long du projet. Il convient d'analyser s'il existe des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine du projet de recherche et le cas échéant de les prendre en compte de la meilleure manière possible.

Exemple 2 : mention de la dimension de genre dans des spécifications techniques pour des projets de recherche sociologique
Tout au long du projet, il convient de prêter attention à la situation éventuellement différente des femmes et des hommes (dimension de genre). En particulier, la méthodologie et les rapports doivent systématiquement aborder ce sujet. Toutes les don-

nées chiffrées relatives aux individus seront ventilées par sexe et il sera indiqué pour chaque ensemble de données si les différences entre les femmes et les hommes sont significatives sur le plan statistique.

2.5.2. Déclaration sur l'honneur

Dans le cadre de certaines conventions, il est demandé aux bénéficiaires de signer une **déclaration sur l'honneur**. Cette déclaration vise à obtenir leur engagement ou un accord clair par rapport à certaines questions. Ces déclarations peuvent comprendre un point indiquant que l'organisation bénéficiaire a connaissance de l'obligation de tenir compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes. Si aucune déclaration sur l'honneur n'est prévue, il est possible d'en rédiger une portant spécifiquement sur l'intégration de la dimension de genre. S'agissant des organisations qui reçoivent des subsides pour leurs frais de fonctionnement depuis plusieurs années, une telle déclaration constitue un signal clair qu'il existe dorénavant des attentes en matière d'intégration de la dimension de genre.
Voir « Annexe. Déclaration sur l'honneur pour l'intégration de la dimension de genre dans une organisation ou un projet » pour un exemple de déclaration sur l'honneur spécifiquement axée sur l'intégration de la dimension de genre.

Les **travailleuses âgées** n'ont pas nécessairement les mêmes besoins et intérêts que leurs homologues masculins. Afin de continuer à motiver le mieux possible ces travailleurs, il est recommandé que les projets œuvrant à l'amélioration des conditions de travail (notamment au moyen de changements de fonction et de formations) tiennent compte de ces différences. Dans une déclaration sur l'honneur spécifiant les actions auxquelles le bénéficiaire du subside s'engage, on peut ajouter que le projet en question doit tenir compte des différences de situation entre les hommes et femmes (dimension de genre).

Exemple : mention de la dimension de genre dans une déclaration sur l'honneur pour des projets relatifs aux conditions de travail des travailleurs âgés de plus de 45 ans

L'entreprise qui sollicite le subside :

- *s'engage à communiquer à l'administration toute modification importante intervenant dans l'action ;*
- *déclare que les actions ne seront entreprises qu'après le dépôt de la demande de subside ;*
- *s'engage, lors de l'élaboration et la mise en œuvre du projet, à tenir compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes (dimension de genre) et à adapter les projets en conséquence ;*
- *…*

2.5.3. Informations sur la convention

Lors de la communication au bénéficiaire de l'attribution finale du subside, l'accent peut également être mis sur l'obligation d'intégrer la dimension de genre. La lettre informant de l'attribution du subside ou qui accompagne une proposition d'entrevue peut par exemple comporter une phrase renvoyant à cette obligation. Il peut éventuellement s'agir de la même phrase que celle utilisée dans la convention.

Cela peut se révéler utile dans le cas de subsides structurels périodiques destinés à couvrir les frais de fonctionnement d'organisations, surtout si une clause relative aux différences de situations entre les femmes et les hommes (dimension de genre) a été ajoutée à la convention.

Dans le cadre de subsides de fonctionnement alloués à des organisations qui s'occupent de **la diversité, de l'interculturalité et de l'égalité des chances**, des fonds peuvent être attribués à des organisations qui se concentrent spécifiquement sur la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Cela ne signifie cependant pas que des organisations qui se consacrent à d'autres aspects tels que l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. ne doivent pas y prêter attention. Les lesbiennes ne rencontrent pas exactement les mêmes problèmes que les homos. Les femmes handicapées peuvent être confrontées à d'autres situations que les hommes handicapés.

Les positions différentes des femmes et des hommes sont encore plus manifestes dans les communautés de migrants.
Si cet aspect bénéficie d'une attention dans le cadre des conventions, il est également intéressant qu'on y fasse référence dans la lettre qui notifie l'octroi du subside.

Exemple : mention de la dimension de genre dans une lettre traitant de la convention avec des organisations actives dans les domaines de la diversité, de l'interculturalité et de l'égalité des chances
Nous attirons votre attention sur le fait qu'en exécution de l'article 3, 3° de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, l'autorité subsidiante a précisé dans la convention que votre organisation doit tenir compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes lors de l'exécution de ses activités. Vous serez tenu de justifier le respect de cet engagement lors du contrôle de l'exécution de la convention.

2.6. Évaluation de l'organisation ou du projet subsidié

Si la manière dont le subside est utilisé fait l'objet d'une évaluation, il faut également évaluer la prise en compte des différences entre les femmes et les hommes (dimension de genre). Lors de l'analyse du **résultat final**, on peut par exemple vérifier si les différences entre les femmes et les hommes ont bien été évoquées lors de la conférence ou dans la publication subsidiée, si la campagne de communication subsidiée a été mise en œuvre en tenant compte du genre, si l'organisation bénéficiant de subsides structurels a tenu compte de la dimension de genre dans ses différentes activités. Il est fondamental de vérifier si les **statistiques** portant sur des personnes, fournies dans le cadre du subside ont été ventilées par sexe.

Dans de très nombreux cas, le demandeur doit justifier explicitement l'affectation des fonds lors de la clôture du projet subsidié. Outre un rapport financier, un **rapport final ou rapport de fond** doit généralement être remis. Les organisations recevant des subsides structurels pour leurs frais de fonctionnement doivent établir un **rapport annuel** sur les activités accomplies durant l'année écoulée. Tous ces rapports constituent des opportunités pour savoir si la dimension de genre a été intégrée dans

l'utilisation du subside. Ces rapports sont en général très précis, compte tenu de l'influence qu'ils peuvent avoir sur le paiement ou non du subside.

Si des **modèles** de rapport sont prévus, une question spécifique ou une rubrique séparée sur la dimension de genre peut y être insérée.

Bien que l'écart entre hommes et femmes diminue en matière **d'alphabétisme informatique**, celles-ci restent moins nombreuses que les hommes à utiliser l'ordinateur et Internet. C'est surtout parmi les personnes âgées – souvent un groupe cible particulier pour les projets tendant à promouvoir l'utilisation des TIC – que l'on constate que les femmes sont moins familiarisées avec l'utilisation de l'ordinateur et de l'Internet.

Il subsiste également de très nombreuses différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la sécurité de la navigation et la protection de la vie privée. Ce sont par exemple plutôt les filles que les garçons qui partagent des photos d'elles-mêmes à connotation sexuelle. Les actions menées dans ce domaine doivent en tenir compte. L'un des meilleurs moyens de s'assurer que les projets subsidiés le fassent est de prévoir une question à ce sujet dans le rapport final standard à soumettre lors de la clôture de chaque projet. On veillera par ailleurs à ce que les chiffres relatifs aux personnes soient ventilés par sexe.

Exemple 1 : questions sur la dimension de genre dans un modèle de rapport final pour des projets concernant l'alphabétisme informatique et la navigation sûre sur l'Internet

1. *Informations sur les résultats :*
   Décrivez brièvement les résultats escomptés tels que mentionnés dans le formulaire de demande.
   Les résultats escomptés ont-ils été atteints et ce, tant pour les femmes que pour les hommes ?
   D'autres résultats que ceux escomptés ont-ils été atteints ?

2. *Impact du projet :*
   Quel a été l'impact du projet sur le groupe cible ?
   Quel a été l'impact du projet sur l'organisation ?
   Quel a été l'impact du projet sur l'environnement ?
   Quel a été l'impact du projet sur la situation des femmes et des hommes ?

Exemple 2 : mention de la dimension de genre dans les instructions relatives à l'établissement d'un rapport final pour des projets concernant l'alphabétisme informatique et la navigation sûre sur l'Internet
Donnez si possible des chiffres concrets sur le nombre de personnes impliquées dans le projet ou sur lesquelles le projet a eu un impact. Ventilez toujours ces données par sexe et expliquez les éventuelles différences chiffrées entre les femmes et les hommes.

2.7. Paiement du subside

Le paiement du subside constitue l'enjeu principal de la procédure. Comme évoqué à plusieurs reprises dans les points qui précédent, la **cohérence** est essentielle et il vaut mieux préciser clairement à chaque étape de la procédure que le paiement du subside dépendra de la prise en compte ou non de la dimension de genre.
Étant donné qu'il s'agit de **fonds publics**, cet argent doit en effet être utilisé conformément aux valeurs et aux objectifs des autorités fédérales. Parmi ces objectifs figure celui de réduire ou d'éviter les inégalités entre les femmes et les hommes en tenant compte des éventuelles différences qui existent entre les deux sexes, arrêté dans la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.
Il faut donc communiquer clairement tout au long de la procédure d'octroi des subsides sur le fait que tant l'approbation de la demande de financement que le paiement effectif du subside dépendent de la mesure dans laquelle la dimension de genre sera prise en compte. C'est une manière efficace d'encourager les demandeurs de subsides à accorder plus d'attention à l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de leurs projets ou dans le fonctionnement de leur organisation, et ainsi de contribuer à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société

ANNEXE. Déclaration sur l'honneur relative à l'intégration de la dimension de genre dans une organisation/un projet

À quoi sert ce formulaire obligatoire ?[6]

L'article 3, 3° de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 prévoit l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'octroi de subsides. Les organisations qui mettent en œuvre des projets qui nuisent à l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui ne tiennent pas compte de la dimension de genre ne peuvent prétendre à des subsides du pouvoir fédéral. Si l'engagement à intégrer la dimension de genre est rompu pendant la durée du projet, le subside pourra être retiré et les montants déjà versés seront réclamés.

Je soussigné(e *(nom),*

représentant valablement l'organisation suivante :

(nom et adresse)

- déclare sur l'honneur qu'il/elle tiendra compte de la situation respective des femmes et des hommes lors de la mise en œuvre du projet/dans le fonctionnement de l'organisation et intégrera ainsi la dimension de genre dans le projet/l'organisation.

- déclare par la présente que son organisation n'a pas été condamnée au cours des cinq dernières années pour discrimination fondée sur le sexe et n'a pas fait l'objet d'une enquête concernant une discrimination illégale présumée fondée sur le sexe.

Prénom et nom :

Fonction :

Organisation :

Lieu :

Date :

Signature :

6 Si ce formulaire est manquant ou n'est pas dûment rempli, la demande de subside sera automatiquement considérée comme irrecevable.

COLOPHON

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES
rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
Téléphone : +32 2 233 41 75 - Fax: +32 2 233 40 32
E-mail : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
Site Internet : http://igvm-iefh.belgium.be/fr

Auteur
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Mise en pages et impression
Gevaert Graphics nv

Traduction
Belga Translations

Éditeur responsable
Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.
This publication is also available in English.

Dépôt légal : D/2015/10.043/13

Institut
pour l'Égalité
des Femmes
et des Hommes

.be