



Le programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité
entre les femmes et les hommes

Mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'égalité, financé par l'Union européenne



L'ancrage de la budgétisation
sensible au genre dans les stratégies, les programmes
et les actions des départements ministériels au Maroc

Guide méthodologique

Royaume du Maroc



Ministère de l'Economie et des Finances



Centre National pour l'Égalité de Genre
CEBSG
National Center for Gender Equality
NCGE

Guide sur l'ancrage de la budgétisation sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des départements ministériels au Maroc.

Cette publication est éditée par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) du Ministère de l'Economie et des Finances dans le cadre du programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité, financé par l'Union européenne

Année de publication : 2017

Responsable MEF : Nadia Benali

Réalisation : GOPA

Rédaction : Sepideh Labani Motlagh et Katrin Schneider

Agence de communication : le point sur le i

Impression : Rabat Net

Publication financée par l'Union européenne

Le Contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité du Ministère de l'Economie et des Finances et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de l'Union européenne.

AVANT-PROPOS	PAGES
LISTE DES ACRONYMES	6
1. INTRODUCTION	8
1.1. Objectif de ce guide	8
1.2. Public cible	9
1.3. La BSG comme approche stratégique pour la promotion d'égalité entre les femmes et les hommes	9
2. DÉFINITIONS ET CONCEPTS	11
2.1. Rappel : Qu'est-ce que "l'approche de l'égalité de genre" ?	11
2.2. Quel est le lien entre le genre et le budget ?	15
2.3. Qu'est-ce que la "budgétisation sensible au genre" ?	17
2.4. Qu'est-ce qu'une "gestion axée sur les résultats" et la "performance sensible au genre" ?	18
2.5. Qu'est-ce qu'un "résultat sensible au genre" ?	21
2.6. Quels sont les atouts de la BSG ?	22
3. INTÉGRATION DU GENRE DANS LA STRATÉGIE DES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS	25
3.1. Clarification des stratégies sectorielles sensibles au genre	26
3.2. Point d'entrée : Un bon diagnostic sensible au genre et des données ventilées par sexe	29
3.3. Prise en compte du genre dans la définition des priorités stratégiques	33
4. LA PLANIFICATION ET LA PROGRAMMATION BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE	36
4.1. La prise en compte de la dimension genre dans la nouvelle démarche de la planification et programmation budgétaire	36
4.2. Les points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre	39
4.3. La définition des objectifs sensibles au genre	39
4.4. La définition de projets ciblés sur les besoins spécifiques des femmes ou des mesures sensibles au genre	41
4.5. La définition des indicateurs sensibles au genre	42
4.6. La programmation budgétaire sensible au genre	47
4.7. En résumé : Comment intégrer l'aspect genre dans les programmes et projets ?	48
5. BONNES PRATIQUES INTERNATIONALES DE BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE	50
5.1. La BSG dans les pays européens	51
5.2. Un pays asiatique : La Corée du Sud	56
5.3. La BSG dans les pays d'Afrique subsaharienne	58
6. ANNEXES	62
6.1. Cas d'études	62
6.2. Les cibles "genre" des Objectifs du Développement Durable	66
6.3. Glossaires	72
7. BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES	80

Avant-propos



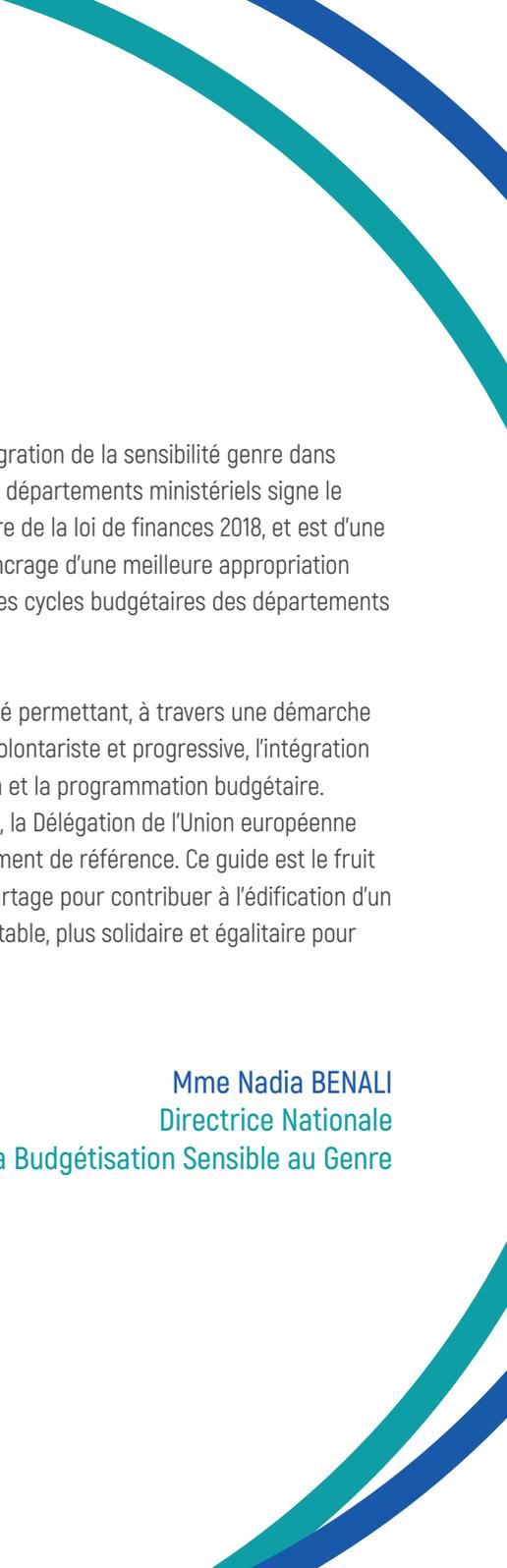
Dans une perspective de gestion axée sur les résultats et sur la performance, la recherche d'une maîtrise de la dépense publique est conditionnée par l'efficacité des politiques publiques. La Budgétisation Sensible au Genre constitue l'un des instruments clés à travers une analyse et une évaluation précises de l'impact du budget sur l'ensemble de la population, tout en tenant compte de leurs besoins différenciés.

La Budgétisation Sensible au Genre attire l'attention sur le fait que l'égalité femmes-hommes n'est pas une question sociale mineure mais une composante des politiques publiques et macroéconomiques et du modèle de développement humain dans son ensemble.

Au Maroc, l'intégration de cette approche dans le processus de préparation et d'exécution du budget, s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réalisations et de réformes qu'a connu ce pays durant ces dernières années dans le sens du renforcement des principes d'égalité et d'équité entre les deux sexes.

Notre pays a initié l'expérience de l'intégration de l'approche genre depuis 2002, qui s'est achevée par l'adoption d'une nouvelle loi organique des finances sous n° 130-13 promulgué par le dahir n°1-15-62 du 14 chaabane 1436 (2 juin 2015) selon une démarche participative qui a sollicité la participation des différents acteurs intervenants dans la scène financière publique. En effet, l'article 39 de cette nouvelle loi stipule que « ... l'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs...».

Concrètement, les objectifs et indicateurs doivent aider à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons dans notre société.



Le lancement de ce projet de guide relatif à l'intégration de la sensibilité genre dans les stratégies et le processus de planification des départements ministériels signe le début du processus des préfigurations BSG au titre de la loi de finances 2018, et est d'une importance capitale en visant comme objectif l'ancrage d'une meilleure appropriation des outils d'intégration de cette dimension dans les cycles budgétaires des départements ministériels.

A cet égard, ce guide représente l'espace privilégié permettant, à travers une démarche d'apprentissage et d'appropriation participative, volontariste et progressive, l'intégration effective de l'approche genre dans la planification et la programmation budgétaire. Je ne saurais conclure ces propos sans remercier, la Délégation de l'Union européenne pour leur contribution à la réalisation de ce document de référence. Ce guide est le fruit d'un partenariat sur des valeurs communes en partage pour contribuer à l'édification d'un monde que nous voulons plus prospère, plus équitable, plus solidaire et égalitaire pour les femmes et hommes.

Mme Nadia BENALI
Directrice Nationale
Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

LISTE DES ACRONYMES

BSG	Budgétisation Sensible au Genre
PBT	Programmation Budgétaire Triennale
CEDEF (en anglais CEDAW)	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
DDUH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
DH	Droits Humains
DUE	Délégation de l'Union européenne
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
HCP	Haut Commissariat au Plan
ICRAM	Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
KWDI	Korean Women Development Institute (Institut Coréen du Développement des Femmes)
LOF	Loi Organique relative à la loi de Finances
MFSEDS	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social
MEF	Ministère de l'Économie et des Finances
MST	Maladies Sexuellement Transmissibles
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ODD	Objectifs du Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale

ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes
PAGER	Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau Potable pour les Populations Rurales
PGAEP	Programme de Généralisation de l'Approvisionnement en Eau Potable des Populations Rurales
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Égalité
SCN	Système des Comptes Nationaux
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

1. INTRODUCTION

► 1.1. Objectif de ce guide

L'objectif de cette publication est de servir de guide à la pratique de l'intégration d'une perspective de genre dans la planification stratégique et processus budgétaire.

Elaboré dans le cadre du partenariat avec l'Union européenne, ce guide a pour objectif de faciliter l'intégration de la sensibilité genre dans les stratégies et budgets sectoriels, à travers l'identification des points d'ancrage de cette dimension dans toutes les étapes de planification stratégique et programmation budgétaire.

Cet ouvrage, qui sert de cadre normatif pour appuyer la mise en œuvre de la Loi Organique n°130-13 relative à la Loi de Finances dans son volet genre, vise également le renforcement des capacités des responsables des budgets et de la planification au niveau de chaque département ministériel pour mieux intégrer le genre dans leurs stratégies et programmes budgétaires.

A travers des exemples concrets, des check-lists et de questions clés à se poser, le guide en question présente la méthodologie à adopter afin d'assurer l'équité et l'efficacité des stratégies sectorielles et ce, à travers une meilleure allocation des ressources budgétaires et une prise en considération de la sensibilité genre dans toutes les étapes du processus budgétaire. Ceci, ne peut être mis en œuvre sans comprendre les concepts et notions fondamentales du genre, c'est donc dans ce cadre que la première partie de ce document est consacrée à quelques notions de base préalables en vue de se familiariser avec les méthodes et outils pratiques nécessaires à la budgétisation sensible au genre.

Quant à la dernière partie du guide, elle permettra de présenter quelques bonnes pratiques internationales de budgétisation sensible au genre afin de mettre en exergue les leçons tirées des pays ayant réussi l'implémentation de la BSG dans la planification et la programmation budgétaire.



➤ 1.2. Public cible

Ce guide est destiné aux personnes chargées de mettre en œuvre l'intégration d'une perspective de genre dans les étapes de planification stratégique et processus budgétaire, il s'adresse à cet égard aux :

- personnes en charge de la planification ;
- responsables financiers ;
- responsables des programmes dans les départements ministériels.

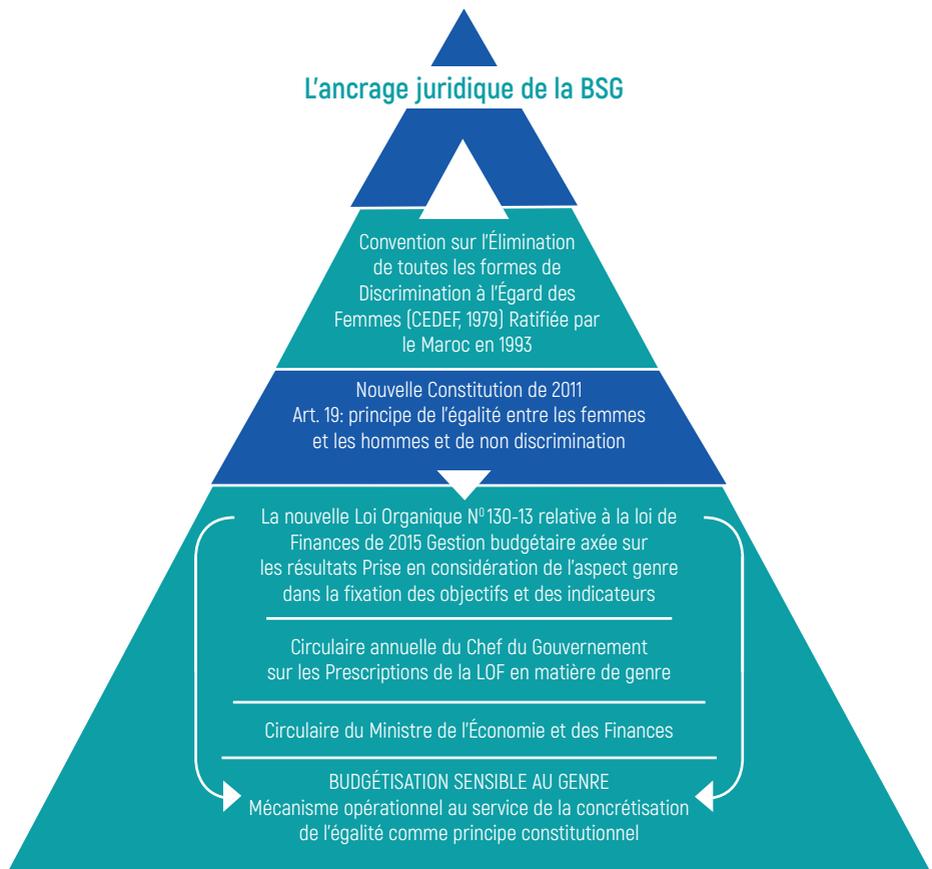
➤ 1.3. La BSG comme approche stratégique pour la promotion d'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis plusieurs décennies, le Maroc s'est engagé dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la protection des droits des femmes, au niveau international et national.

Une des approches stratégiques clés pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et, la promotion des droits fondamentaux des femmes, est la budgétisation sensible au genre (BSG). À l'échelle internationale, le Maroc a été un pays pionnier en matière de BSG. Le processus d'ancrage de la BSG au niveau des départements ministériels et des collectivités territoriales a été entamé par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) en 2002. Dès le début, la BSG a été étroitement liée à la réforme budgétaire relative à la gestion axée sur les résultats (GAR).

La nouvelle Loi Organique n°130-13 relative à la loi de Finances de 2015 reflète la jonction entre la GAR et l'intégration de l'approche genre. Les articles 39 à 42 fixent la nouvelle présentation des dépenses sectorielles par programmes : les prescriptions de la Loi Organique n°130-13 relative à la loi de Finances sont précisées par les Circulaires annuelles du Chef du Gouvernement et du Ministre de l'Economie et des Finances.

La Circulaire n°4/2015 du Chef du Gouvernement relative à la mise en œuvre des dispositions de la Loi Organique des Finances (LOF), souligne "la nécessité de prendre en compte l'aspect genre et tout autre critère social qui s'avère pertinent (...) lors de la fixation des objectifs et des indicateurs de performance."



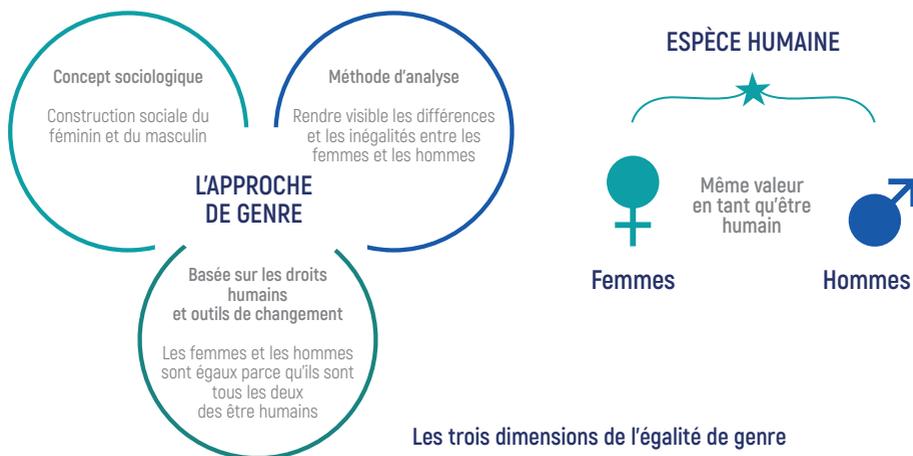
2. DÉFINITIONS ET CONCEPTS

➤ 2.1. Rappel : Qu'est-ce que " l'approche de l'égalité de genre " ?

Le genre comprend trois dimensions essentielles :

- le genre en tant que concept sociologique ;
- le genre en tant que méthodologie d'analyse et de planification ;
- le genre en tant qu'approche basée sur les droits humains et outil de changement.

L'Approche de l'Égalité de Genre



ATTENTION

GENRE ≠ SITUATION DES FEMMES

GENRE ≠ DESCRIPTION DES RÔLES

FEMMES ET HOMMES ≠ GROUPES HOMOGÈNES

TRAVAILLER AVEC LES FEMMES ≠ TRAVAILLER POUR L'ÉGALITÉ

TRAVAILLER AVEC DES FEMMES BÉNÉFICIAIRES ≠ TRANSFORMATION VERS L'ÉGALITÉ



A. Le genre en tant que concept sociologique :

Il exprime les rapports sociaux entre les femmes et les hommes, la construction sociale des caractéristiques, des valeurs et des normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, la famille, les institutions, etc.

Dans sa dimension sociologique, le genre se distingue donc du sexe biologique. Toutes les personnes naissent avec un sexe biologique, en tant que femme ou homme. Le sexe biologique ne change pas au cours de la vie des personnes. Par contre, le genre renvoie à une construction sociale et culturelle qui varie d'un pays à l'autre, et d'une culture à l'autre, et qui peut même varier en fonction de différents groupes au sein d'une même société.

- ▶ - Le genre est une construction dynamique : il varie d'une culture à l'autre et d'une génération à l'autre, et change au cours de la vie des personnes.
- ▶ - Le genre a une dimension relationnelle et structurelle : le genre structure la vie quotidienne des femmes et des hommes (les rôles, les activités, les responsabilités, etc.) et les relations entre les femmes et les hommes.
- ▶ - Le genre est un rapport de pouvoir : les relations entre les femmes et les hommes ne sont pas symétriques ni égalitaires.
- ▶ - Le genre est une catégorie qui se croise avec d'autres variables : les femmes et les hommes ne sont pas des groupes homogènes. La catégorie "femme" ou "homme" peut donc être divisée et différenciée en fonction de l'âge, du niveau éducatif, du niveau socioéconomique, du lieu de résidence, des caractéristiques spéciales, etc. De même, les catégories "jeune", "personne avec un handicap", "personne vivant dans les zones rurales", etc. peuvent être déclinées en sous-groupes différenciés en fonction du sexe. Chaque groupe spécifique (p.ex: femmes de plus de 60 ans avec un handicap) aura des caractéristiques et des besoins spécifiques.

B. Le genre en tant que méthodologie d'analyse :

L'analyse selon le genre concerne l'examen de toutes les différences de conditions, de besoins, de participations, d'accès et de contrôles des ressources, des biens et des services, de pouvoirs de décision et de stéréotypes par rapport aux rôles, aux responsabilités et aux activités assignés aux femmes et aux hommes en raison de leur sexe.

Elle permet l'examen minutieux d'un problème ou d'une situation d'inégalité de genre à l'aide de grilles d'analyse afin d'en déterminer les éléments spécifiques liés à la problématique. Il s'agit de l'identification et la compréhension des rôles et des besoins des hommes et des femmes dans un contexte social donné.

Elle implique :

- de déceler les différences entre les conditions de vie et la position sociale des femmes et des hommes ;
- d'examiner les inégalités entre les femmes/filles et les hommes/garçons et s'interroger sur leurs causes sous-jacentes ;
- de collecter des données ventilées par sexe.

C. Le genre en tant qu'approche basée sur les droits humains et outil de changement des mentalités et des pratiques :

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes se base sur l'idée que les femmes et les hommes ont la même valeur et importance parce que tous deux sont des êtres humains. Il reconnaît aux femmes et aux hommes les mêmes droits, libertés et opportunités dans la vie. Et il implique la suppression de toutes les barrières discriminatoires formelles et réelles qui empêchent la jouissance réelle des droits, des libertés et des opportunités. L'approche genre permet de rendre visible les inégalités pour qu'elles soient prises en compte dans les politiques publiques et les programmes de développement.

Pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes, les politiques publiques devront mettre en place des mesures d'équité. L'approche genre est aussi un outil de sensibilisation et de changement des mentalités.

Il ne faut pas oublier que l'objectif de cette approche n'est pas juste de constater les inégalités et les injustices basées sur le genre mais aussi de les changer et de les transformer. Pour cela, les politiques publiques devront agir non seulement sur les conditions matérielles qui provoquent ces inégalités, mais aussi sur leur base sociale et culturelle.

SAVIEZ-VOUS QUE...

- ▶ La terminologie préférée au sein des Nations Unies est l'égalité des sexes plutôt que l'équité entre les sexes. L'équité entre les sexes implique un élément d'interprétation de la justice sociale, fondée généralement sur la tradition, la coutume, la religion ou la culture, ce qui porte souvent préjudice aux femmes. L'utilisation du terme « équité » pour la promotion de la condition féminine a été considérée comme inacceptable. À la conférence de Beijing de 1995 il a été convenu d'utiliser le terme « égalité ».
- ▶ Cette décision a été confirmée ultérieurement par le Comité de la CEDAW dans sa Recommandation générale 28 : « Les États parties sont invités à employer exclusivement les notions d'égalité entre hommes et femmes ou d'égalité de genre, et non pas celle d'équité dans le traitement des hommes et des femmes lorsqu'ils s'acquittent des obligations que leur fait la Convention. »
- ▶ Cette dernière notion est utilisée dans certaines juridictions, où elle s'entend du traitement équitable de la femme et de l'homme en fonction des besoins de chacun. « Il peut s'agir d'un même traitement, ou d'un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droit, d'avantages, d'obligations et de possibilités ».

➤ 2.2. Quel est le lien entre le genre et le budget ?

Le budget est un outil stratégique très important pour un gouvernement parce qu'il reflète ses priorités politiques. C'est aussi un outil technique qui concrétise l'intervention de l'État sur le terrain avec un impact sur les femmes et les hommes et, les filles et les garçons.

À première vue, on pourrait se demander quel est le lien entre les chiffres compilés dans la morasse budgétaire et la situation des femmes et des hommes et leurs relations ? Or, la réalité sociale est structurée par les rôles, les activités, les responsabilités et les contraintes différenciés des femmes et des hommes. Les relations entre eux sont inégalitaires, donc l'intervention de l'État ne se fait pas sur un terrain "neutre".

IMPACT DU BUDGET SUR LA RÉALITÉ SOCIALE¹

LA RÉALITÉ SOCIALE N'EST PAS NEUTRE

LA PRISE EN COMPTE DU GENDRE DANS LES BUDGETS REPOSE SUR 2 PRINCIPES

LES INÉGALITÉS DE GENDRE CONDITIONNENT LA RÉALITÉ SOCIALE

Les recettes et les dépenses d'un gouvernement ont un impact différencié sur les femmes/les filles, et sur les hommes/les garçons.

Exemple : Dans plusieurs pays, les programmes du service de santé à l'hôpital ont cherché à accroître leur efficacité en utilisant des indicateurs de performance tels que "la réduction des coûts par patient traité".

Cet indicateur de performance a incité :

1) à réduire les prestations des services auxiliaires tel que le service de blanchisserie, et **2)** à laisser les patients sortir plus tôt. Ces mesures ont eu un impact sur les femmes qui ont dû, d'une part, consacrer plus de temps à faire la lessive pour leurs parents hospitalisés, et d'autre part, elles ont dû prendre en charge et s'occuper des membres malades de la famille. Donc, le gain d'efficacité mis en avant dans ce secteur dissimule en réalité un glissement de coûts vers les femmes au sein des foyers.

En raison de leurs rôles sociaux et culturels de genre, les femmes ont des besoins et des priorités différenciés par rapport aux hommes or, les dépenses publiques ne prennent pas toujours en compte cette différence.

Exemple : L'allocation budgétaire en terme "d'unité familiale" ou de "foyer" ne prend pas en compte les besoins différenciés des membres de l'unité familiale selon le genre et selon les autres variables (p.ex. les filles en bas âge, les garçons adolescents, les personnes en charge économiquement de la famille, les femmes en âge reproductif, etc.).

Les femmes étant moins représentées dans les postes de décision, les priorités des femmes ont moins de chance d'être prises en compte et reflétées dans le budget.

Les décisions sur la répartition du budget entre les différents secteurs (intersectoriels) et entre les projets au sein d'un même secteur (intrasectoriel) sont majoritairement prises par des hommes qui ne sont pas toujours conscients des besoins différenciés des femmes et des filles.

Exemple : Dans plusieurs pays, on constate que lorsque le taux de représentation des femmes dans les comités de décision sur les budgets augmente, les budgets alloués aux services publics prioritaires pour les femmes (p.ex. les crèches, les bornes fontaines, les infrastructures sanitaires, etc.) augmentent également.

Selon l'Observatoire Genre de la Fonction Publique au Maroc, les femmes constituent 35% des effectifs du personnel des administrations publiques. Bien que la majorité de ces 35% soit des cadres (73%), seuls 21,5% occupent des postes de responsabilité.

Impact du budget sur la réalité sociale¹

¹: Pour les données reflétées dans ce tableau, voir : Observatoire Genre de la Fonction Publique au Maroc, Statistiques globales, <http://www.ogfp.ma/page.asp?p=32> et, Schneider, Katrin : Manuel de formation des formatrices et formateurs en budgétisation sensible au genre, p. 44.

➤ 2.3. Qu'est-ce que "la budgétisation sensible au genre" ?

DÉFINITION

Selon le Parlement européen, la BSG peut être considérée comme " l'application de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire et qu'en tant que telle, elle met l'accent sur l'analyse de l'impact des politiques publiques sur les femmes et les hommes, elle intègre la perspective de genre à tous les niveaux du processus d'établissement des budgets publics et vise à restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les sexes ».

Définition du Parlement européen²

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) définit la BSG comme "l'intégration d'une perspective genre dans le processus budgétaire par les processus spécifiques et les outils analytiques afin de promouvoir les politiques publiques sensibles au genre".³

Et les spécialistes du Fonds Monétaire International (FMI) définissent plus généralement la budgétisation sensible au genre comme une approche qui utilise la politique fiscale et les instruments de gestion des finances publiques pour promouvoir l'égalité entre les sexes et le développement des filles et des femmes.⁴

En bref :

La budgétisation sensible au genre vise donc à intégrer la dimension du genre dans la démarche de la planification et des finances publiques. Le processus de la planification stratégique et de la programmation budgétaire sensible au genre débouche sur les budgets sensibles au genre.

² : Parlement européen, Gender Budgeting. Établissement des budgets publics selon la perspective de genre, 2003.

³ : OCDE, 2016.

⁴ : Stotsky, 2016.

➤ 2.4. Qu'est-ce qu' "une gestion axée sur les résultats" et "la performance sensible au genre" ?

DÉFINITION

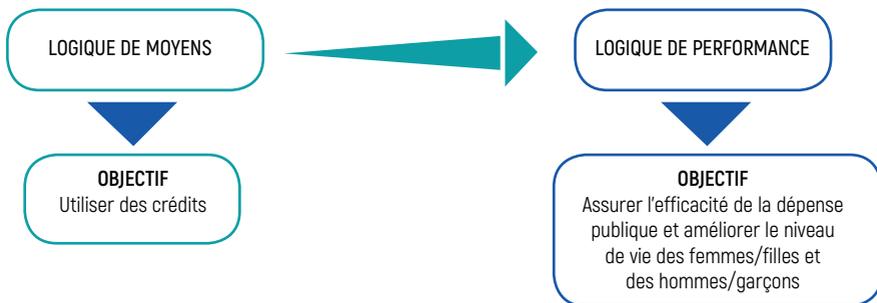
La gestion axée sur les résultats et la performance sensible au genre est une approche qui consiste à rationaliser les dépenses publiques de manière à améliorer l'efficacité et l'efficience de la dépense publique, et le niveau de vie des hommes/garçons et des femmes/filles en accordant la priorité aux résultats qui favorisent la mise en œuvre de ces deux principes.

- Définir les objectifs d'une politique donnée à partir des besoins et des priorités détectés.
- Identifier les intrants et les actions requis pour atteindre les résultats fixés.

Toute la démarche de programmation est donc alignée sur les résultats attendus.

Concrètement, il s'agit de :

- accroître la performance en orientant le budget vers les résultats, en assurant l'efficacité et l'efficience et en mobilisant l'ensemble des moyens au niveau central et territorial ;
- donner plus de clarté aux choix stratégiques en renforçant la programmation budgétaire pluriannuelle ;
- renforcer la déconcentration budgétaire pour favoriser une gestion de proximité et répondre aux attentes des hommes/garçons et des femmes/filles ;
- améliorer la bonne gouvernance, avec plus d'équité, d'égalité, de participation, de transparence, la responsabilisation et la redevabilité des gestionnaires.

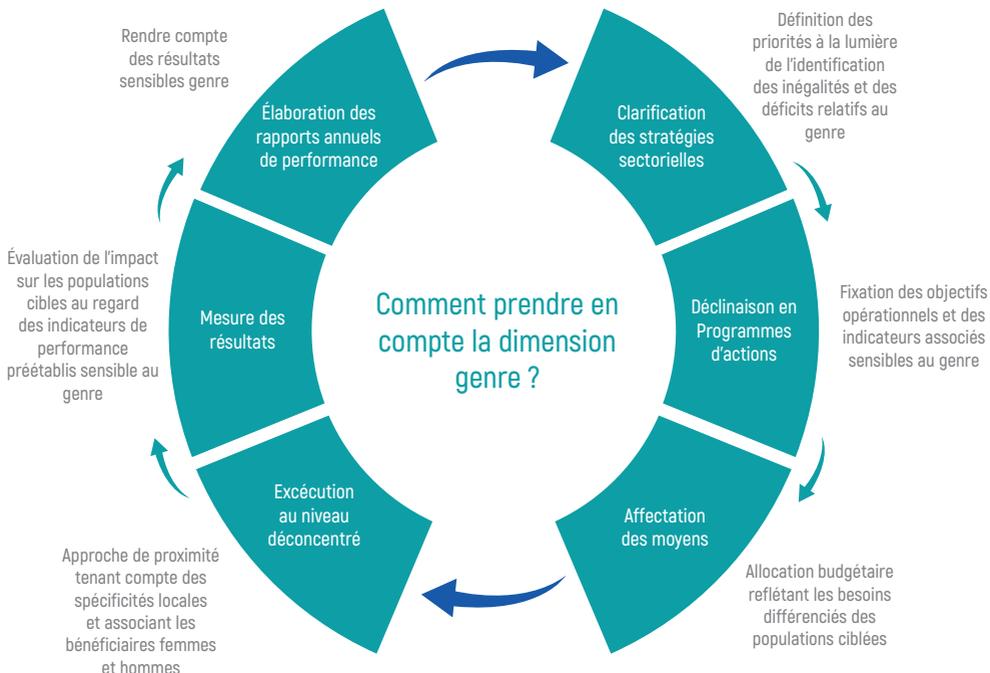


Nouvelle logique de programmation



DÉMARCHE DE LA PERFORMANCE SENSIBLE AU GENRE

NOUVELLE DÉMARCHE DE PERFORMANCE AXÉE SUR LES RÉSULTATS SENSIBLES AU GENRE



La dimension genre devrait être prise en compte dès la définition des stratégies sectorielles en réponse à l'état des lieux des Inégalités des femmes et des hommes dans le secteur

Les programmes, les projets et les actions découlant des dites stratégies doivent répondre aux besoins différenciés des femmes/filles et des hommes/garçons, dans le but de contribuer à la réduction des inégalités

➤ 2.5. Qu'est-ce qu'un "résultat sensible au genre" ?

Un résultat est un changement descriptible ou mesurable résultant d'une relation de cause à effet

Un résultat sensible au genre

IMPACT

changement dans les conditions de vie de la population

EFFET

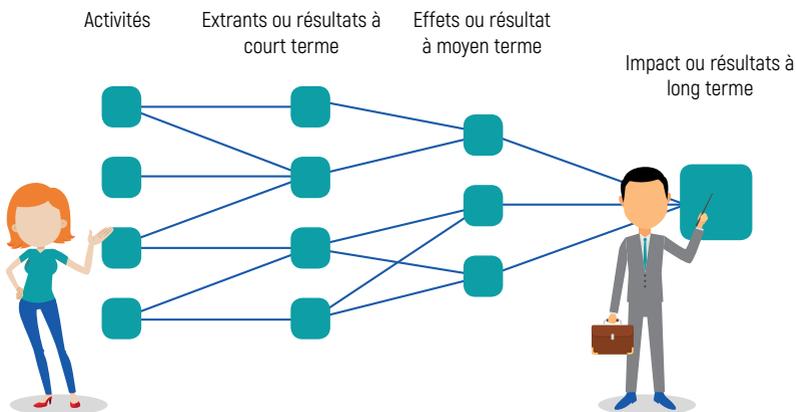
changement dans les conditions de développement / changement institutionnel et comportement

PRODUIT

changements opérationnels / nouvelles capacités et compétences / nouveaux biens ou services

- ▶ Un résultat qui ne considère pas la réalité sociale comme neutre et homogène mais qui prend en compte les différences basées sur le genre (les rôles, les activités, les obligations, les limitations, les interdits, etc.) et celles basées sur d'autres variables.
- ▶ Un résultat qui prend en compte son impact sur les changements dans les relations et les rapports de force entre les femmes et les hommes.
- ▶ Un résultat qui contribue à l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La chaîne de résultats⁵



⁵ Schneider Katrin : Gestion Axée sur les Résultats Sensible au Genre, Agence de Développement Social, MFSEDS-GIZ, 2014, p.25.

➤ 2.6. Quels sont les atouts de la BSG ?

La BSG est une stratégie qui s'inscrit dans une logique démocratique et de bonne gouvernance :

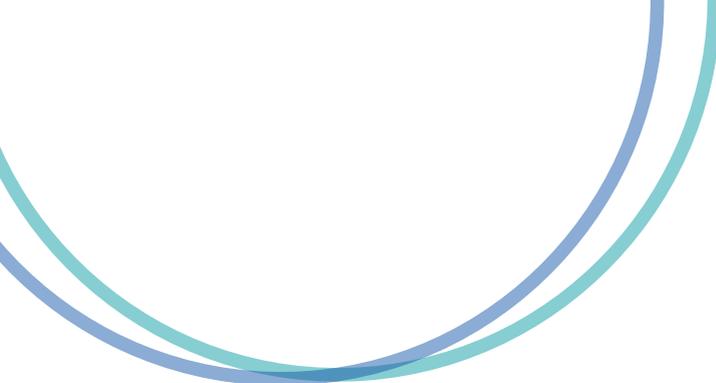
- C'est un outil technique qui aide l'État et les acteurs publics à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et leurs droits fondamentaux en cohérence avec les obligations internationales et les dispositions de la Constitution.
- Elle permet une meilleure efficacité et transparence dans l'utilisation des fonds publics : la façon dont les budgets sont construits, mis en œuvre, évalués est en effet déterminante sur les résultats des politiques menées.
- Elle permet d'utiliser les ressources publiques d'une manière plus ciblée et effective parce qu'elle permet de mieux aborder les problèmes existants qui causent les inégalités entre les femmes et les hommes.
- C'est un outil qui rend compte et mesure la réduction des disparités et l'évolution de la situation des femmes et des hommes dans la société, et mesure l'évolution des indicateurs d'égalité.
- Elle s'inscrit dans une perspective participative, d'échange et de collaboration avec des acteurs de la société civile et des institutions internationales.
- Elle renforce les compétences des élues, des ministères, des services publics, des fonctionnaires et agents chargés de l'élaboration ou de l'exécution des budgets.
- Elle contribue à un taux de croissance plus élevé.

Une étude récente du Ministère de l'Économie et des Finances⁶ a estimé que des mesures pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la réduction des préjugés sexistes discriminatoires dans le milieu du travail, l'augmentation du pouvoir de négociation de la femme au sein du ménage, et la réallocation du temps des mères vers les filles afin d'augmenter le capital humain de celles-ci, pourraient entraîner une hausse du taux de croissance économique entre 0,2 et 1,95% en rythme annuel.

Un budget sensible au genre implique de :

- ▶ Savoir dans quelle mesure les hommes et les femmes bénéficient des dépenses publiques et contribuent aux recettes.
- ▶ Définir les priorités politiques significatives, y compris en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, pour vérifier et justifier l'efficacité et l'efficacité des dépenses publiques.
- ▶ Évaluer les répercussions différentes des politiques budgétaires et de la redistribution des ressources sur les femmes et les hommes ou les filles et les garçons, et assurer que les analyses et l'impact soient pleinement pris en considération dans toutes les phases de la procédure de la planification et de la budgétisation.
- ▶ Assurer que la distribution des crédits corresponde de manière appropriée et égale aux besoins et exigences différents des femmes et des hommes ou des filles et des garçons.

⁶ Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc, OCP Policy Center, 2017.



LA BSG EST UNE SITUATION "GAGNANT-GAGNANT" POUR LES FEMMES, LES HOMMES, LA SOCIÉTÉ ET L'ÉTAT

- ▶ La budgétisation sensible au genre est une approche qui s'applique à tous les domaines.
- ▶ En tenant mieux compte des besoins et des attentes des hommes et des femmes, la budgétisation sensible au genre contribue à renforcer l'efficacité et l'efficience des politiques et de leurs budgets.
- ▶ La budgétisation sensible au genre permet un meilleur accès à l'emploi, à la justice, aux ressources énergétiques, etc. tant pour les femmes/filles que pour les hommes/garçons.
- ▶ La budgétisation sensible au genre contribue donc à renforcer la qualité, l'efficacité, la cohérence et la transparence dans l'utilisation des fonds publics.

L'égalité de genre contribue
à la performance.



La performance contribue
à l'égalité de genre.



3. INTÉGRATION DU GENRE DANS LA STRATÉGIE DES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS

L'intégration du genre est un processus visant à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différents groupes de la population. L'utilisation de cette approche aide les gestionnaires /planificateurs de projets à identifier, à travers une analyse de genre, les différences importantes entre les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes et ce, afin d'obtenir des informations pour rendre plus efficaces et égalitaires les politiques, les stratégies et les programmes de développement.

Au regard des dispositions de la nouvelle LOF, les départements ministériels sont amenés, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre.

C'est dans ce cadre que cette partie du guide met en lumière les différentes étapes et actions à mettre en œuvre pour réussir l'intégration de la sensibilité genre dans les stratégies sectorielles.

➤ 3.1. Clarification des stratégies sectorielles sensibles au genre

DÉFINITION D'UNE STRATÉGIE

Une stratégie est une activité de planification qui sert à établir des priorités, à concentrer l'énergie et les ressources, à renforcer les programmes et les projets, en s'assurant que tous les acteurs publics impliqués travaillent sur des objectifs communs orientés vers les résultats, et que les actions planifiées prennent en compte les changements externes et internes.

C'est un effort discipliné qui produit des décisions et des actions fondamentales qui façonnent et guident la planification et la programmation, en mettant l'accent sur l'avenir. Une planification stratégique efficace articule non seulement une vision et les actions nécessaires pour l'atteindre, mais aussi les instruments pour en mesurer les résultats.

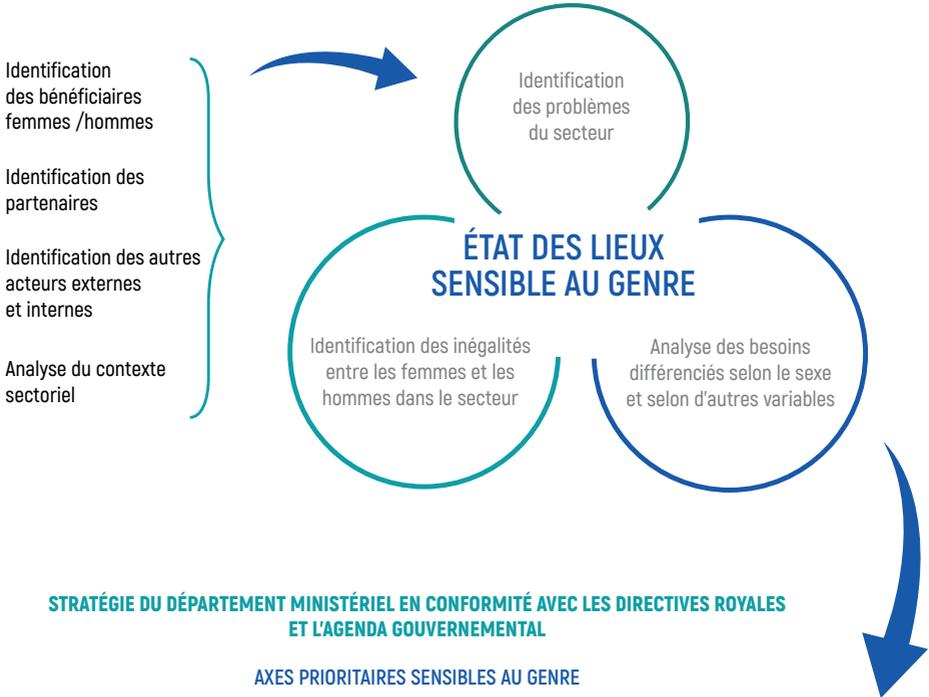
Une stratégie sectorielle sensible au genre est le fruit d'une réflexion d'ensemble, tenant compte des finalités d'intérêt général du programme, de son environnement, des attentes exprimées et des moyens alloués.

L'élaboration de la stratégie sectorielle sensible au genre se fait en plusieurs étapes :

- 1 ▶ consulter les acteurs impliqués et les bénéficiaires du secteur en assurant que les femmes et les hommes soient représentés également ;
- 2 ▶ analyser les facteurs positifs et négatifs externes et internes au secteur ;
- 3 ▶ déterminer le cadre juridique de référence : international et national, y compris le cadre relatif à l'égalité de genre et la promotion des droits de femmes ;
- 4 ▶ identifier les facteurs de causalité et les objectifs en tenant compte que les deux peuvent différer pour les femmes et les hommes ;
- 5 ▶ identifier les leviers de politique publique ;
- 6 ▶ identifier les politiques alternatives ;
- 7 ▶ choisir la meilleure politique en tenant compte du potentiel de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

Les étapes de la planification stratégique sensible au genre

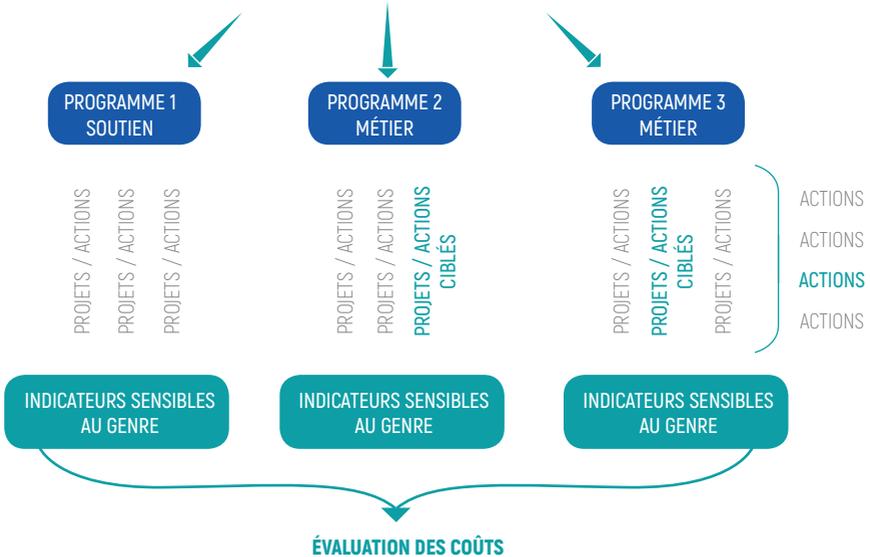
POINT D'ENTRÉE DE LA BSG : ÉTAT DES LIEUX SENSIBLE AU GENRE, SELON UN PROCESSUS PARTICIPATIF



STRATÉGIE DU DÉPARTEMENT MINISTÉRIEL EN CONFORMITÉ AVEC LES DIRECTIVES ROYALES ET L'AGENDA GOUVERNEMENTAL

AXES PRIORITAIRES SENSIBLES AU GENRE

CHAÎNE DE RÉSULTATS SENSIBLES AU GENRE



ATTENTION

La stratégie d'un département ministériel doit faire ressortir les éléments importants, structurants sans entrer dans les détails ainsi que les principaux axes stratégiques du ministère dans le cadre d'une perspective à moyen terme (3 ans).

- Elle doit être cohérente avec le programme gouvernemental, en matière de politique générale, ainsi qu'avec les spécificités sectorielles.
- Elle doit être compatible avec les ressources financières mobilisables.
- Elle doit contribuer à l'égalité entre femmes et hommes dans le secteur.
- Elle doit être aussi claire et synthétique que possible, susceptible d'être comprise facilement par l'ensemble des acteurs.

Les priorités stratégiques de l'action publique sont traduites en objectifs figurant dans la première partie des projets annuels de performance. Cette stratégie sera ensuite traduite en programmes.

Qu'est ce qu'une stratégie sectorielle sensible au genre ?

Une stratégie sectorielle sensible au genre fait en sorte que :

- 1 ▶ Les préoccupations et les expériences spécifiques des femmes comme des hommes soient prises en compte pour qu'elles/ils bénéficient de manière égale de la politique définie et mise en œuvre.
- 2 ▶ Les inégalités entre les femmes et les hommes soient prises en compte pour que les objectifs comprennent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Points d'entrée

Diagnostic sensible au genre
Données ventilées par sexe

➤ 3.2. Point d'entrée : Un bon diagnostic sensible au genre et des données ventilées par sexe

Un diagnostic sensible au genre est un élément clé pour pouvoir élaborer une stratégie sectorielle ainsi que des politiques et des projets pertinents qui répondent aux vrais problèmes de société et à leurs causes sous-jacentes.

A. Pourquoi est-ce important de réaliser un bon diagnostic sensible au genre ?

Les diagnostics tendent souvent à être "aveugles" au genre, en considérant que :

- Les problèmes identifiés affectent de la même manière les femmes et les hommes.
- Leurs besoins pour affronter les problèmes sont les mêmes.
- Les inégalités de genre dans la société n'ont aucune relation avec le problème identifié.

Or, la société se compose de femmes et d'hommes avec des caractéristiques sociodémographiques spécifiques, avec des besoins différenciés et avec des relations complexes de pouvoir entre eux. Toutes ces spécificités ont des EFFETS et peuvent être la CAUSE des problèmes identifiés.

BÉNÉFICES D'UN DIAGNOSTIC SENSIBLE AU GENRE

- Les besoins spécifiques différenciés de la population sont pris en compte.
- La contribution différenciée des femmes et des hommes aux problèmes détectés est prise en compte.
- La réalité n'est pas faussée ni basée sur des suppositions préconçues.
- Les inégalités basées sur le genre ne sont pas renforcées.

B. Quelles sont les informations que doit fournir un bon diagnostic sensible au genre ?

L'analyse doit fournir deux types d'information :

1. Des informations ciblées sur la situation de la population désagrégées par sexe, concernée par la stratégie sectorielle, le programme et les actions :

- Quels sont les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes ?
- Quels sont les différences entre les femmes et les hommes concernant l'accès aux services publics (p.ex. éducation, santé, électricité) et les ressources économiques (p.ex. crédits, intrants).

Pour être la plus ciblée possible, cette analyse doit intégrer un certain nombre de variables : l'âge, le milieu, la situation professionnelle, etc.

CHECK-LIST POUR UN DIAGNOSTIC SENSIBLE AU GENRE

- Le problème détecté affecte-t-il les femmes et les hommes de la même manière ?
- Quelle est la situation actuelle des femmes et des hommes dans le domaine d'intervention ?
- Quelle est la présence et la représentation des femmes et des hommes dans ce domaine ?
- Quelles sont les différences en fonction de l'âge, du niveau éducatif, économique, le milieu, etc. des femmes et des hommes ?
- Les femmes et les hommes ont-ils accès et bénéficient-ils de la même manière des ressources et des droits dans le domaine d'intervention ? Pourquoi ?
- Existe-t-il, dans la stratégie existante, des objectifs qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine d'intervention ?
- Existe-t-il déjà des normes, des moyens et des ressources mis en place pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Lesquels ?

2. Une analyse des stratégies et des plans d'action existants :

- Dans quelle mesure, les stratégies et les plans d'action existants ont pris en compte le genre ?
- Ont-ils besoins d'être modifiés ou adaptés pour prendre en compte le genre ?

CHECK-LIST POUR UN DIAGNOSTIC DES STRATÉGIES ET DES PLANS D'ACTION EXISTANTS

- Quelle est la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ?
- Quelle a été, ces dernières années, l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ?
- Quelles sont les personnes destinataires de l'action ? Qui sont les personnes destinataires indirectes ?
- Est-ce que les femmes et les hommes ont les mêmes responsabilités dans le foyer ? Et en dehors du foyer ?
- Est-ce que la présence des femmes et des hommes est paritaire dans les espaces de prise de décision du domaine d'intervention de l'action ?
- Est-ce que la différence de disponibilité des femmes et des hommes influe sur l'accès aux services, aux ressources, aux espaces, aux infrastructures, etc. du domaine d'application de l'action ? Y a t-il d'autres facteurs qui influent sur l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires du programme ?

L'analyse devra collecter :

1. Des données quantitatives selon le genre en tenant compte d'autres variables :

- analyse désagrégée par sexe croisée avec d'autres variables (comme l'espace géographique, l'âge, la classe sociale, etc.) ;
- calcul de la différence de pourcentage entre les femmes et les hommes.

EXEMPLE

Indice de distribution des sexes dans le Ministère de l'Énergie, des Mines et du Développement durable.

- % par sexe (selon les besoins de l'analyse, on pourrait par exemple rajouter le % par tranche d'âge, par niveau d'études, etc.).
- % des femmes et des hommes par programme.
- % des femmes et des hommes dans les postes de décision.

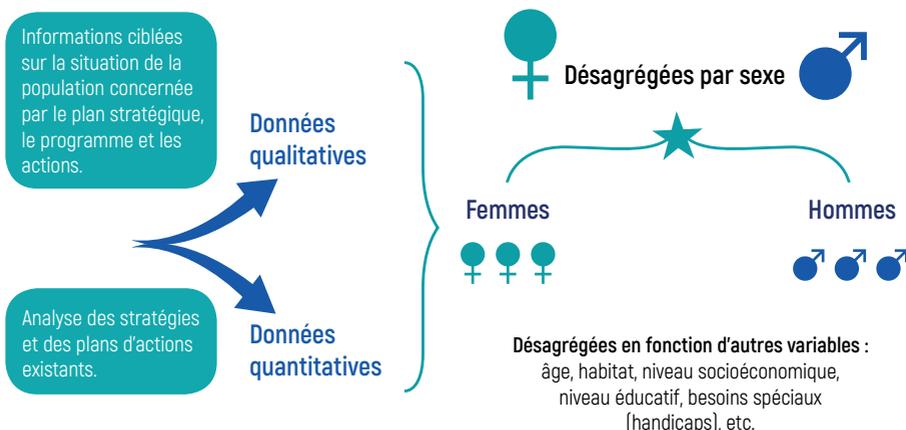
2. Données qualitatives selon le genre en tenant compte d'autres variables :

Une analyse qualitative sensible au genre devra collecter des données désagrégées qui mettent en évidence les expériences et les besoins spécifiques des femmes et des hommes ainsi que la situation des inégalités entre eux.

Elle devra entre autres produire des données sur :

- le profil des activités des femmes et des hommes en fonction de leurs rôles sociaux ;
- l'accès, le contrôle et la possession des ressources et aux bénéfices par les femmes et les hommes ;
- les besoins pratiques différenciés des femmes et des hommes ;
- les intérêts stratégiques des femmes et des hommes ;
- la position sociale des femmes par rapport aux hommes dans le secteur d'intervention ;
- les facteurs d'influence sur la situation des femmes et des hommes.

TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LE DIAGNOSTIC SENSIBLE AU GENRE



3. Prise en compte du genre dans la définition des priorités stratégiques

Les priorités stratégiques doivent être définies à la lumière de l'identification des inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur.

- L'intégration du genre dans les priorités stratégiques comprend deux dimensions :

- 1 Une dimension transversale : les axes stratégiques doivent être conformes à une approche basée sur les droits humains, et aux principes constitutionnels et légaux (LOF) de l'égalité d'opportunité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.
- 2 Une dimension ciblée : une stratégie sectorielle peut prévoir un axe spécifique pour résoudre des problèmes spécifiques vécus par les femmes ou les hommes, qui sont cause et effet des inégalités entre les femmes et les hommes.

Exemple : Ministère de la Santé

Synthèse de la Stratégie Sectorielle de Santé 2012-2016

AXE 1	Amélioration de l'accès aux soins et de l'organisation des services.
AXE 2	Renforcement de la santé de la mère et de l'enfant.
AXE 3	Promotion de la santé des populations à besoins spécifiques.
AXE 4	Renforcement de la surveillance épidémiologique et développement des vigilances sanitaires.
AXE 5	Développement du contrôle des maladies non transmissibles.
AXE 6	Développement et maîtrise des ressources stratégiques de la santé.
AXE 7	Amélioration de la gouvernance du système de santé.

Exemple d'une stratégie sectorielle. En gris, l'axe spécifique ciblé sur les besoins des femmes et des filles.⁶

⁶ : Le guide de la performance ; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances, p.13.

CHECK-LIST POUR VÉRIFIER LE DEGRÉ DE SENSIBILITÉ AU GENRE D'UNE STRATÉGIE SECTORIELLE

- Est-ce que la définition des objectifs stratégiques s'est basée sur une analyse sensible au genre ?
- Les stratégies utilisées dans la phase d'élaboration du plan stratégique sont-elles ventilées par sexe ?
- Est-ce que les femmes de différentes catégories sociales ont contribué à la définition des objectifs stratégiques au même titre que les hommes ?
- Est-ce que les besoins pratiques et stratégiques des filles et des femmes ont été pris en compte ?
- Est-ce que les points focaux genre ont été consultés pendant l'élaboration du plan stratégique et de ses projets ?
- Les questions d'égalité des sexes pertinentes au secteur ont-elles été identifiées ?
- Est-ce que les valeurs ciblées des indicateurs sont définies séparément pour les filles/femmes et garçons/hommes ?
- Est-ce qu'un indicateur sensible au genre ou spécifique au genre fait partie du système de suivi ?

4. La PLANIFICATION ET PROGRAMMATION BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE

L'approche genre constitue l'un des instruments renforçant la logique axée sur les résultats et la performance dans la gestion publique, dans la mesure où elle s'inscrit dans le cadre d'une analyse et d'une évaluation précises de l'impact du budget sur l'ensemble de la population, à savoir les hommes, les femmes, les garçons et les filles de toutes les couches sociales, tout en tenant compte de leurs besoins différenciés. Elle permet d'identifier les inégalités et les déficits afin de mieux cibler les interventions.

La nouvelle LOF visant l'adoption d'une nouvelle démarche basée sur la performance, la transparence et la reddition des comptes, offre l'occasion propice par le biais de nouveaux dispositifs et instruments qu'elle met en place, d'intégrer les préoccupations d'équité et d'efficacité rattachées à l'approche genre.

La présente partie du guide permet ainsi de montrer les différentes étapes d'intégration de la dimension genre dans la nouvelle démarche de la planification et programmation budgétaire.

► 4.1. La prise en compte de la dimension genre dans la nouvelle démarche de la planification et programmation budgétaire

Les stratégies sectorielles sont la base de la budgétisation sensible au genre et servent de point de départ au cycle de la gestion axée sur les résultats et la performance.

Pour les rendre opérationnelles, chaque département ministériel élabore un plan d'action sectoriel qui traduit les visions et les axes stratégiques dans le secteur, en programmes et projets. La programmation budgétaire triennale (PBT) permet de calculer les coûts pour la mise en œuvre des plans d'action sectoriels pour trois ans. Ensuite, la programmation budgétaire annuelle se base sur la PBT et est préparée en tant que projet de performance qui contient les programmes d'un ministère.

Qu'est-ce qu'un programme?

Un programme est défini comme étant un ensemble cohérent de projets relevant d'un même ministère ou d'une même institution. A chaque programme sont associés des objectifs définis en fonction des finalités d'intérêt général ainsi que des indicateurs chiffrés permettant de mesurer les résultats atteints

EXEMPLE

Ministère de l'Éducation Nationale
Enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans



Qu'est-ce qu'un programme sensible au genre?

La Circulaire N° 4/2015 du Chef du Gouvernement relative à la mise en œuvre des dispositions de la LOF contient des prescriptions claires sur la démarche de performance sensible au genre. En ce qui concerne l'aspect genre, elle souligne "la nécessité de prendre en compte l'aspect genre et tout autre critère social qui s'avère pertinent (...) lors de la fixation des objectifs et des indicateurs de performance."

EXEMPLE

Ministère de l'Éducation Nationale
Obligation de scolarité garantissant équité et égalité

ATTENTION



- L'architecture des programmes doit être cohérente avec les politiques du ministère.
- La structure des programmes doit être stable dans un contexte de recomposition du gouvernement.
- La structure des programmes doit être exhaustive, c'est-à-dire recouvrir la totalité de l'activité du ministère.
- La structure retenue du programme doit permettre d'identifier facilement une chaîne de responsabilité dans sa mise en œuvre.
- Elle doit donc être transposable dans la structure administrative du ministère.

Quand on parle de la BSG, il est utile de distinguer entre deux dimensions :

- Une grande partie des dépenses publiques est destinée à la masse salariale. On peut donc se demander si les femmes bénéficient des dépenses publiques allouées aux salaires de façon égale. Cette question ne concerne pas seulement l'effectif des femmes embauchées en tant que fonctionnaires mais aussi les échelons administratifs dans lesquels elles se trouvent en comparaison avec les hommes fonctionnaires. En plus, on peut se demander si les femmes et les hommes cadres ont les mêmes chances et opportunités quant à l'accès aux formations et d'autres avantages, ainsi que d'être promues dans la hiérarchie et, de ce fait, améliorer leur situation professionnelle. Si on constate des disparités, il faut alors définir des mesures pour corriger cette situation.
- En tant qu'usagères des services, on peut se demander si les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes d'avoir accès aux services publics, comme l'éducation, la santé, l'eau ou les services d'assainissement ou la justice. Il faudra surtout se demander si leurs besoins sont pris en considération de manière égale et équitable (par exemple, existe-t-il des toilettes ou des dortoirs séparés pour les filles dans les établissements scolaires et des internats ?). Les femmes pauvres bénéficient-elles de subvention ou d'aide pour pouvoir aller en justice pour faire valoir leurs droits ? Est-ce que l'assurance maladie couvre les femmes de ménages ?

Ces deux dimensions sont reflétées par les programmes budgétaires dont on peut aussi distinguer entre deux types :

- Les programmes de soutien et de services polyvalents, qui sont liés à la question des ressources humaines internes et à la gestion administrative qui peut affecter les hommes et les femmes d'une manière différente.
- Les programmes métiers, qui ciblent des services publics de bonne qualité mis à la disposition des femmes et des hommes.

➤ 4.2. Les points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre

En principe, il y a plusieurs opportunités pour intégrer l'aspect genre dans la morasse budgétaire :

- par la définition d'objectifs sensibles au genre ;
- par la définition d'objectifs pertinents pour les besoins pratiques des filles/femmes dans le secteur ;
- par la définition de projets ciblés sur les femmes et/ou la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- par la définition d'activités/mesures pour réduire les disparités entre les femmes et les hommes faisant partie d'un projet ;
- par la définition d'indicateurs de performance avec des valeurs ciblées différentes pour les femmes/filles et les hommes/garçons ;
- par la définition d'indicateurs de performance sensibles au genre qui mesurent la réduction des écarts entre les femmes/filles et les hommes/garçons, en tant que résultat d'un projet/programme.

Il faut donc déterminer :

- Comment fixer des objectifs sensibles au genre.
- Comment identifier les mesures destinées à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.
- Comment définir les indicateurs de performance sensibles au genre.

Le tout, en conformité bien sûr, selon la démarche de la gestion axée sur les résultats et la performance sensible au genre.

1. La définition des objectifs sensibles au genre

Tout programme qui va être planifié selon une démarche de gestion axée sur les résultats et la performance commence avec un choix sur les résultats à atteindre et la définition de l'objectif du programme. Pour fixer des objectifs, il faut d'abord identifier et délimiter le problème principal auquel le ministère veut répondre.

Qu'est-ce qu'un objectif ?

Un objectif peut être défini comme le but qu'une organisation se propose d'atteindre au cours d'une période déterminée. Il doit être représentatif des aspects essentiels du programme, clair, précis, facile à comprendre par tout le monde et mesurable par des indicateurs chiffrés.

EXEMPLES

Programme de soutien

Augmentation de l'efficacité de la gestion administrative.

Programme métier

Augmenter la mobilisation des ressources en eau
Ministère Délégué Chargé de l'Eau.

Qu'est-ce qu'un objectif sensible au genre ?

Dans les secteurs qui ciblent directement la population, comme la santé, l'éducation ou les services économiques, il faut tenir compte, lors de la formulation des objectifs, des inégalités entre les femmes et les hommes constatées dans le diagnostic sensible au genre.

EXEMPLES

Promotion de la création des entreprises "start-up"

L'analyse de départ a identifié toute une série d'obstacles auxquels sont confrontés les jeunes entrepreneurs. Si l'analyse de départ a été sensible au genre, elle a dû utiliser des statistiques ventilées par sexe et relever les écarts et les inégalités basées sur le genre. Cette analyse a pu révéler qu'en comparaison avec les hommes, moins de femmes ont créé une nouvelle entreprise pendant les dernières cinq années.

OBJECTIF NON SENSIBLE AU GENRE :

Augmenter le nombre d'initiatives entrepreneuriales dans le secteur privé.

OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE :

Augmenter le nombre d'initiatives entrepreneuriales dans le secteur privé et promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

ATTENTION : QUAND DEVONS-NOUS PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION GENRE ?

- Quand le projet est destiné à des femmes et/ou des hommes.
- Quand le projet n'est pas destiné aux personnes (infrastructure, construction, acquisition, etc.).
 - Chaque fois qu'il y a des femmes et des hommes impliqués dans ces infrastructures.
 - Chaque fois que les besoins des femmes et des hommes doivent être pris en considération.



2. La définition de projets ciblés sur les besoins spécifiques des femmes ou des mesures sensibles au genre

Dans certains cas, il convient de définir des projets ciblés sur les besoins spécifiques des femmes pour atténuer les inégalités existantes. Les conventions internationales pour la promotion des droits des femmes, notamment la CEDEF⁷, permet une action positive pour les femmes pour effacer les discriminations et écarts existants et arriver à une égalité des résultats pour les femmes et les hommes.

Dans l'exemple de la promotion de l'entrepreneuriat, le projet pourrait être celui d'un appui aux femmes souhaitant créer une entreprise, par l'octroi de crédits avec des garanties bancaires autres que des titres de propriété.

En effet, n'oublions pas qu'en comparaison avec les hommes, une des grandes inégalités dont souffrent les femmes est celle de la possession d'un bien en propriété, ce qui les empêche très souvent d'avoir accès aux crédits dans les mêmes conditions que les hommes.

Donc, dans certains secteurs et pour certains problèmes d'inégalité détectés, il est nécessaire et/ou souhaitable de planifier des projets ciblés sur les besoins pratiques et stratégiques des femmes. Mais, dans la majorité des autres projets, l'aspect genre doit être considéré comme approche transversale.

⁷ : La Convention Internationale de référence en matière de garantie et protection des droits fondamentaux des femmes est la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et ratifiée par le Maroc en 1993.

CONCRÈTEMENT

Dès que vous commencez à définir des mesures/actions pour atteindre l'objectif du projet/programme, il faut toujours se demander si les femmes et les hommes ou les filles et les garçons ont un accès égal aux prestations fournies et si elles bénéficient à égalité d'action planifiée. Souvent, des mesures complémentaires seront nécessaires pour s'en assurer.

Par exemple : dans le cas de la formation professionnelle, des mesures complémentaires peuvent consister en la mise à disposition de moyens de transport, de crèches ou la construction de dortoirs pour les filles pour permettre aux femmes d'y participer.

3. La définition des indicateurs sensibles au genre

Dans la démarche de la gestion axée sur les résultats et la performance, l'atteinte des résultats est mesurée par des indicateurs de performance.

QU'EST-CE QU'UN INDICATEUR DE PERFORMANCE ?

Un indicateur de performance est une représentation chiffrée qui mesure la réalisation d'un objectif d'un programme et permet d'apprécier le plus objectivement possible l'atteinte d'une performance.

TYPLOGIE DES INDICATEURS

MOYENS

Volume (unité physique) ou le coût des moyens mis en oeuvre.

Exemple :
Nombre de formations dispensées ;
Nombre de formation initiales dispensées.

PRODUITS

L'ensemble des productions d'une administration ou d'un service.

Exemple :
Nombre d'élèves diplômés.

RÉSULTATS

Comparaison des résultats atteints aux objectifs initiaux.

Exemple :
Taux d'insertion des diplômés ;
Taux de rétention dans l'enseignement secondaire.

Pour assurer que les deux sexes bénéficient de façon égale et équitable des mesures mises en place et afin d'éviter des effets négatifs des mesures sur un sexe au détriment de l'autre, il est important de définir des indicateurs sensibles au genre

C'EST QUOI ?



Instruments pour mesurer et identifier des inégalités de genre potentielles.

QUE MONTRENT-ILS ?



- Inégalités de genre.
- Niveau d'égalité dans différents domaines.
- Changements produits dans la position des hommes et des femmes.

QUE COMPRENNENT-ILS ?



Données quantitatives et qualitatives sur tout ce qui est mesurable dans l'univers social des femmes et des hommes.

EXEMPLE

Au lieu d'écrire : " augmentation du taux du chiffre d'affaires des entreprises marocaines de x % ", on peut introduire une distinction :

- " Augmentation du taux du chiffre d'affaires des entreprises dirigées par des femmes marocaines de y % " et " Augmentation du taux du chiffre d'affaires des entreprises dirigées par des hommes marocains de z % " .

Pour pouvoir mesurer les différences et inégalités entre femmes et hommes, tous les indicateurs quantitatifs doivent être ventilés par sexe. En ce qui concerne les indicateurs qualitatifs, il est important d'assurer que les femmes et les hommes puissent exprimer leurs perceptions, jugements ou attitudes sur un pied d'égalité. De plus, il convient de définir les indicateurs sensibles au genre et les indicateurs sexo-spécifiques par rapport au secteur spécifique du projet/programme.

Indicateurs sensibles au genre :

Un indicateur sensible au genre est un moyen pour mesurer des changements à propos des écarts entre les femmes et les hommes durant une période donnée. Par exemple, l'écart d'alphabétisation entre femmes et hommes dans un pays : Index de référence du taux d'alphabétisation des hommes = 100.⁸ En 1980, l'écart d'alphabétisation entre femmes et hommes était de 35%, en 2010 de 60%.

Indicateurs sexo-spécifiques :

Les indicateurs sexo-spécifiques renvoient aux changements dans les domaines qui ne concernent qu'un seul sexe, par exemple, la violence contre les femmes, ou le taux de mortalité maternelle.

⁸ : Cela ne veut pas dire que le taux d'alphabétisation des hommes est de 100%, mais que le taux existant (qui est peut-être de 75% par exemple) est indexé par le chiffre 100.

POURQUOI EST-CE IMPORTANT D'INCLURE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE ?

POUR RENDRE VISIBLES LES FEMMES ET LEURS EXPÉRIENCES :

- Établir une relation de cause à effet entre les rôles, les obligations, les responsabilités et les activités basés sur le genre et les inégalités de genre.
- Éviter les données aveugles au genre.

POUR QUANTIFIER LES INÉGALITÉS DE GENRE :

- Pour connaître les domaines d'inégalités spécifiques entre les femmes et les hommes.
- Pour identifier les écarts entre les femmes et les hommes.

POUR SENSIBILISER :

- Montrer les situations d'inégalités.
- Évaluer les inégalités dans la position des femmes par rapport aux hommes.
- Penser aux obstacles formels et informels quant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

POUR FORMULER DES ACTIONS PLUS ÉQUITABLES :

- Connaître les impacts d'une action en termes de reproduction ou de transformation des inégalités de genre.
- Ajuster les actions aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes.

POUR CRÉER DES NOUVEAUX OUTILS POUR LES PROJETS :

- Avoir des données désagrégées par sexe dans différents domaines à différents moments.
- Connaître les changements qui se sont produits dans la situation des femmes et des hommes.
- Évaluer de manière globale l'efficacité et les réussites de la BSG dans les programmes et les projets, etc.

Attention, pour permettre d'apprécier le plus objectivement possible l'atteinte d'une performance, il faut combiner des indicateurs quantitatifs et qualitatifs !

EXEMPLE :

DONNÉES QUANTITATIVES OBTENUES :

Indice de distribution des sexes dans le ministère X		
% total	femmes	hommes
100	46,42%	53,58%

MAIS CES CHIFFRES NE NOUS RENSEIGNENT PAS SUR LES QUESTIONS SUIVANTES :

- ▶ Comment les femmes et les hommes sont distribués dans les différents départements ?
 - ▶ Quelle est la conséquence de la surreprésentation d'un des deux sexes dans les postes de direction ?
 - ▶ Les femmes et les hommes ont-elles/ils les mêmes possibilités et opportunités d'être promu-es aux postes de direction et de décision ?
- Il nous faut des analyses de nature qualitative pour interpréter ces chiffres et comprendre ce qu'ils ne montrent pas.

4. La programmation budgétaire sensible au genre

La dernière étape dans la démarche « gestion axée sur les résultats et la performance » englobe le calcul des coûts nécessaires pour la mise en œuvre du projet/programme et l'atteinte des résultats mesurés par les indicateurs de performance.

Pour cela il convient de distinguer et utiliser trois catégories de dépenses :

- **Les dépenses ciblant le processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes comme objectif transversal dans un secteur.**

Par exemple : l'élaboration de lignes directrices et de guides sur l'intégration de la dimension genre, l'organisation d'ateliers et de formations sur le genre, l'installation de points focaux genre.

- **Les dépenses ciblant spécifiquement les femmes ou les filles pour leur assurer un accès égal aux services sociaux et économiques.**

Par exemple : les bourses pour les filles, les cours d'alphabetisation pour les femmes illettrées, les crédits pour les femmes entrepreneurs.

- **Les dépenses requises pour combler les écarts entre filles et garçons ou femmes et hommes dans un secteur déterminé.**

Par exemple : Si le taux d'analphabétisme des filles âgées de plus de 10 ans est de 54,70%, alors que celui des garçons est de 30,80%, on devrait calculer les coûts nécessaires pour descendre au niveau de 30% chez les filles⁹.

⁹ : Données du HCP pour l'année 2004.

5. En résumé : Comment intégrer l'aspect genre dans les programmes et projets ?

Les étapes d'intégration de la perspective genre dans les programmes/projets suivent en principe la même démarche que celle de la planification des stratégies sectorielles.

DONC : RAPPELEZ-VOUS !

- Toute planification devrait commencer par une analyse sensible au genre pour comprendre les écarts entre les sexes et leurs causes sous-jacentes.
- Il faut définir les résultats et objectifs sensibles au genre sur base des disparités constatées dans le diagnostic sensible au genre.
- Il en suit la définition de mesures pour adresser les problèmes majeurs et réduire les écarts entre les sexes, soit dans le cadre d'un projet ciblé sur les femmes, soit comme approche transversale dans un projet ciblé aux femmes et aux hommes.
- Pour mesurer l'atteinte des résultats sensibles au genre, il faut définir les indicateurs sensibles au genre. Tous les autres indicateurs à dimension humaine doivent avoir des cibles différentes pour les femmes et les hommes ou les filles et les garçons.
- Finalement, les coûts pour l'atteinte des résultats sensibles au genre – mesurés par les indicateurs de performance – doivent être calculés. N'oubliez pas d'inclure des coûts pour les mesures nécessaires pour assurer les mêmes bénéfices pour les femmes et les hommes !!

VÉRIFIEZ SI VOUS AVEZ PENSÉ À TOUT ! UNE DERNIÈRE CHECK-LIST..

- Est-ce que le montage du programme/du projet se base sur une analyse de la situation sensible au genre ?
- Est-ce que la définition des objectifs et des mesures correspond aux problèmes et à leurs causes sous-jacentes identifiées dans une analyse sensible au genre ?
- Est-ce que les femmes ont contribué à la définition des objectifs et des mesures ?
- Est-ce que les besoins des filles et des femmes ont été pris en compte ?
- Est-ce que les femmes sont représentées équitablement dans les postes de prise de décision sur le montage du projet et l'allocation du budget ?
- Est-ce que les points focaux genre ont été consultés pendant l'élaboration du projet ?
- Les questions d'égalité entre femmes et hommes pertinentes au projet ont-elles été identifiées ?
- Les statistiques utilisées dans la phase d'identification du projet sont-elles ventilées par sexe ?
- Est-ce que la dimension du temps de travail non rémunéré (principalement des femmes) a été prise en compte dans la planification et la programmation budgétaire ?
- Est-ce que les valeurs ciblées des indicateurs sont définies séparément pour les filles/femmes et les garçons/hommes ?
- Est-ce qu'un indicateur sensible au genre ou spécifique au genre fait partie du système de suivi du projet ?
- Est-ce qu'un budget pour la mise en œuvre des mesures qui ciblent la réduction des écarts entre filles et garçons ou entre hommes et femmes a été alloué ?
- Est-ce que les valeurs ciblées des indicateurs de performance sont définis séparément pour les filles/femmes et garçons/hommes ?
- Est-ce qu'un indicateur sensible au genre ou spécifique au genre a été défini ?
- Est-ce que le projet peut contribuer à l'atteinte des indicateurs genre des ODD ?



5. BONNES PRATIQUES INTERNATIONALES DE BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

Pendant la dernière décennie, plus de 80 initiatives de la budgétisation sensible au genre ont été créées dans le monde entier, et leur nombre s'accroît constamment dans toutes les régions mondiales. Pourtant, il n'existe pas un modèle qui est appliqué par tous les pays, mais il existe plutôt une grande variété de pratiques concernant la BSG dans les pays où celle-ci a été mise en œuvre.

Dans beaucoup de pays, la BSG fait partie des réformes budgétaires vers la budgétisation axée sur les résultats et la performance comme en Autriche, en Belgique, en Corée du Sud, au Kenya ou au Rwanda. Ce système permet de cibler les objectifs sensibles au genre pertinents au niveau sectoriel. Plusieurs pays ont introduit un système de la classification des dépenses selon le degré de leur contribution à la promotion d'égalité des sexes (p.ex. Népal, Inde, Equateur, pays européens) et/ou un système d'analyse des impacts des dépenses sur la relation entre femmes et hommes (p.ex. le "scan budgétaire" de la Belgique et de l'Autriche). D'autres pays ont augmenté la transparence et la reddition des comptes par la publication des rapports genre liés au budget (p.ex. France, Rwanda) ou par les contrats de performance entre le Ministère des Finances et les départements sectoriels/les collectivités locales (p.ex. Kenya et Rwanda).

Cette partie du présent guide permet de présenter les expériences de cinq pays qui pratiquent un système de budgétisation axée sur les résultats et performance, pareil à celui du Maroc.

➤ 5.1. La BSG dans les pays européens

Autriche

La démarche

En Autriche, la BSG a été introduite dans le cadre de la budgétisation axée sur la performance, consacrée dans la loi budgétaire et a été largement promue par le Directeur Général du Département du Budget et des Finances Publiques du Ministère des Finances.

Depuis 2009, la Constitution autrichienne inclut la BSG comme une exigence pour tous les niveaux (central, fédéral et communes). Les dispositions constitutionnelles prévoient :

- Art.13, par. 3: "La Fédération, les États et les Communes doivent s'efforcer d'assurer l'égalité effective des hommes et des femmes dans leur gestion budgétaire" ;
- Art.51, par. 8: "Dans la gestion budgétaire de la Fédération, doivent être respectés les principes fondamentaux d'orientations d'impact, tenant compte des objectifs de l'égalité effective des hommes et des femmes, de la transparence, de l'efficacité et de la représentation la plus fidèle possible de la situation financière de la Fédération" ;
- Art.51, par. 9: "Les particularités [...] doivent être fixées par les lois fédérales [...] conformément aux dispositions du paragraphe 8. En particulier : 1. Les mesures pour une administration axée sur l'impact, en tenant compte de l'objectif de l'égalité effective des hommes et des femmes".

Les dispositions exigent que chaque chapitre de la déclaration budgétaire annuelle (équivalent des Projets de Performance) ait des objectifs de résultats, avec au moins un objectif directement en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes parmi un maximum de cinq objectifs de résultats. Chaque ministère a donc un rôle important dans la mise en œuvre de la BSG, ce qui requiert une mise à niveau des capacités des cadres ministériels relatives à l'expertise genre. Au-delà, le pays dispose d'un organe indépendant impliqué dans la mise en œuvre de la BSG.

Le cas de l'Autriche est également exemplaire du fait de l'obligation pour le gouvernement d'entreprendre une évaluation ex ante d'impact sur l'égalité femmes/hommes pour toute réglementation. Le nouveau processus d'évaluation d'impact, introduit en 2013 pour toutes les lois et ordonnances, contient un ensemble explicite de règles pour ce type d'évaluation, accompagné d'un nouveau manuel et d'une formation pour les utilisateurs. Il inclut également une évaluation obligatoire ex post. Les résultats du suivi/évaluation des impacts (ex post) sont régulièrement publiés sur le site web : www.wirkungsmonitoring.gv.at

Les résultats

Le projet du budget pour l'année 2013 contenait 123 objectifs de résultats, dont 28 étaient des objectifs relatifs à l'égalité de genre, chacun avec en moyenne 2 à 3 indicateurs de performance.

Parmi les objectifs des ministères, y figurent des objectifs liés directement aux problématiques identifiées dans les différents secteurs :

- une participation féminine plus élevée au marché du travail
- l'amélioration de l'état de santé des hommes de plus de 50 ans
- la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes
- l'amélioration de la sécurité routière pour les hommes de moins de 25 ans, etc.

Vienne - une ville modèle pour la BSG :

Au niveau local, la ville de Vienne (Autriche) a commencé à travailler sur l'approche genre en 2000, notamment pour en faire une stratégie transversale pour toute la municipalité. L'objectif est de mieux répondre aux besoins et demandes de tous ses citoyens, et donc d'améliorer la qualité des services publics. Cela est réalisé au moyen d'évaluations et en tenant compte de tous les usagers des services publics, non seulement du point de vue du genre mais aussi en tenant compte d'autres variables. Elle a notamment intégré depuis 2006 la BSG dans les projets de budget ; elle a revu toutes les parties du budget du point de vue du genre et a exposé, dans un chapitre distinct, qui bénéficie des différents postes du budget. La ville a travaillé ensuite sur la mise en œuvre structurelle et systématique de l'approche genre en orientant les activités sur la sensibilisation, le transfert de connaissances, l'extension de l'évaluation et l'exposé des méthodes. Des agents municipaux en charge de l'égalité femmes-hommes ont également été nommés.

Basés sur les diagnostics sensibles au genre, plusieurs actions ont été mises en œuvre pour améliorer la vie des femmes et promouvoir une transformation des relations entre femmes et hommes. Quelques actions exemplaires :

► Planification urbaine – cimetières

Après étude des visiteurs des cimetières, il est apparu que la majorité d'entre eux étaient des femmes âgées. Pour adapter les cimetières à leurs besoins, le service municipal améliore et facilite l'accès (p.ex. bancs), avec une signalétique clairement visible et des toilettes sûres.

► Sécurité dans les espaces publics

Des mesures visant à améliorer la sécurité dans les parkings souterrains ont été mises en place : meilleur éclairage, visibilité des entrées et sorties, installation de caméras, recrutement de personnel de sécurité, places de parking spécialement réservées aux femmes, visibles par les agents de sécurité et proches des sorties et ascenseurs.

► Education intégrant l'égalité des sexes dans les garderies

Une éducation sensible au genre est appliquée dans de nombreuses garderies de Vienne. Pour ce faire, les enseignants sont des hommes et des femmes, appliquant une pédagogie exempte de stéréotypes dans les domaines des jeux, de la révision des connaissances scolaires et des chansons, pour éviter les rôles traditionnellement liés à l'un ou l'autre sexe.

La Belgique

La démarche

En 2007, le Gouvernement belge a adopté une loi visant l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales pour accomplir les engagements pris lors de la Plateforme d'Action de Beijing. Cette loi prévoit qu'au début de chaque mandat, le Gouvernement belge doit se mettre d'accord sur les objectifs d'égalité de genre.

Une « note de genre » précise les crédits affectés pour atteindre ces objectifs dans chaque département et service de l'Etat. Cette « note de genre » permet de calculer le montant total qui est alloué pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et sert, donc, comme outil de reddition des comptes. En outre, la loi demande une évaluation ex ante de l'impact différentiel des politiques publiques et des budgets sur les femmes et les hommes.



À cette fin, les autorités belges ont développé l'outil du "budget scan". Toujours selon la loi, chaque ministre est responsable de l'élaboration d'indicateurs de genre et doit veiller à ce que toutes les statistiques soient ventilées par sexe. Pour une meilleure coordination des actions des différents départements ministériels, un groupe interdépartemental de coordination a été mis en place. En outre, un institut pour l'égalité entre femmes et hommes a été créé et a comme mission d'appuyer les ministères et de fournir des lignes directrices.

Selon la circulaire du Service Fédéral Public du Budget et du Contrôle de la Gestion, chaque entité publique doit diviser ses dépenses selon trois catégories :

- 1) dépenses qui n'ont pas de pertinence relative au genre ;
- 2) dépenses ciblées à la promotion d'égalité entre femmes et hommes ;
- 3) dépenses ciblées à la majorité de la population avec un impact différencié sur les femmes et les hommes.

Les résultats

Le Ministre de la Défense en charge de la Fonction Publique a commencé à intégrer la dimension genre dans la révision des salaires selon les grades, la politique du recrutement, les procédures de formation et l'élaboration de nouveaux systèmes de travail, y compris le télétravail et le travail mi-temps. Le Ministère de la Justice prend en compte les différences entre femmes et hommes dans l'élaboration d'une politique ciblée aux prisonniers.

► 5.2. Un pays asiatique : La Corée du Sud

La démarche

En Corée, la démarche axée sur la performance a été introduite en 2003. L'initiative de la BSG résulte en grande partie d'un mouvement citoyen combiné aux efforts internationaux en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. La recherche et l'élaboration de la méthodologie de la BSG a été initiée par le groupe de réflexion de l'Institut Coréen du Développement des Femmes (KWDI).

Cette organisation a mis en place un large processus consultatif en organisant des symposiums internationaux, des voyages d'étude à l'étranger et en organisant un forum sur la BSG (composé de fonctionnaires gouvernementaux des ministères et des agences, des universitaires, des journalistes et des groupes de la société civile). Tous les résultats ont été partagés sur le Gender Budget Net, un site web développé à cette fin. Le résultat de ce processus de consultation a été le projet pilote de 2008 sur l'état du genre.

La Corée s'inscrit dans un modèle de budgets évalués selon le genre ex ante, où l'approche genre est intégrée dans l'allocation des ressources et dans la démarche de performance. Elle utilise également des lignes de bases pour une analyse genrée du budget et utilise une approche genre de l'examen des dépenses. En outre, la Corée a mis en place des mesures administratives pour garantir l'ancrage de la BSG. Elle établit notamment :

- Des directives de la part de l'autorité centrale du budget sur la façon d'appliquer la BSG.
- La mise en place d'un groupe expert à caractère consultatif qui donne des conseils sur l'application de la BSG.
- Des formations et le renforcement des capacités dans l'utilisation de la BSG.
- Des groupes de travail interdépartemental pour échanger les bonnes pratiques sur la BSG.
- Une circulaire annuelle qui contient des détails et les instructions sur l'application de la BSG.

Et depuis 2006, l'article 26 de la "Loi sur les Finances Nationales" oblige le gouvernement à préparer un rapport ex ante sur l'impact que le budget devrait avoir sur les deux sexes et à inclure ses résultats dans le budget national.

Cette loi oblige entre autres le gouvernement à :

- Évaluer dans quelle mesure le budget national pourrait avoir des effets différents sur les femmes et les hommes et s'assurer que les résultats de l'évaluation se reflètent dans la préparation du budget (art.16).
- (I) Préparer un rapport sur la façon dont le budget national influencera les femmes et les hommes de manière différente. (II) Inclure dans la déclaration de budgétisation sensible au genre, les résultats attendus en termes d'amélioration de l'égalité, les objectifs liés à la BSG et l'analyse comparative ventilée par sexes des bénéficiaires de programmes (art.26).
- Inclure dans le plan budgétaire soumis à l'Assemblée nationale un énoncé relatif à la BSG (art.34).
- (I) Préparer un rapport qui évalue si les femmes et les hommes bénéficient à égalité des avantages du budget et si le budget a été exécuté pour réduire les inégalités basées sur le genre. (II) Inclure dans les canevas genre, les rapports d'exécution budgétaire, l'analyse et l'évaluation des effets de la budgétisation ventilée par sexe, sur l'égalité de genre (art.57).

Les résultats

Le fameux cas des toilettes publiques "pour le bonheur des femmes" à Séoul :

Il y a souvent une longue file d'attente pour les toilettes des femmes, car il y a moins de sanitaires dans la partie des femmes dans les toilettes publiques que la partie des hommes. Or les femmes prennent plus de temps pour les utiliser (le temps moyen pour les hommes est de 1 min 24 sec, et pour les femmes de 2 min 30 sec). Cette analyse a conduit à la modification de la Loi sur Les Toilettes Publiques. L'article 7 (Norme pour la construction de toilettes publiques) stipule que, dans toutes les installations publiques nouvellement construites, le nombre total de toilettes dans les toilettes des femmes devrait être identique ou supérieur à celui des hommes. Cette exigence s'est traduite par un indicateur de performance désagrégé par sexe.

Cette initiative a été intégrée dans la fameuse politique de la ville métropolitaine de Séoul "Le projet pour le bonheur des femmes" en 2007. Ce projet était destiné à répondre aux problèmes rencontrés par les femmes dans l'espace urbain. Sur base d'une enquête menée auprès de 2444 citoyens et citoyennes, l'utilisation des toilettes publiques a été considérée comme un des problèmes qui affecte plus les femmes que les hommes (67,4%). La ville de Séoul a même conçu une plaque de certification "pour le bonheur des femmes" placardée sur les installations publiques qui répondent aux critères du projet¹¹.

➤ 5.3. La BSG dans les pays d'Afrique sub-saharienne

Le Kenya

La démarche

Au Kenya, c'était le Ministère des Finances qui a déclenché le processus de la BSG en 2001. Plusieurs études initiées par le Ministère des Finances, (p.ex. une analyse du budget du Ministère de l'Agriculture), ont montré que les femmes et les hommes ne bénéficient pas équitablement des dépenses étatiques.

La Constitution de 2010 prévoit l'égalité de genre dans son article 27 (1) et l'ancrage de la dimension genre dans les finances publiques dans l'article 201 (b). La Loi sur les Finances Publiques de 2012 contient aussi plusieurs réglementations relatives à la BSG. L'introduction de la BSG au Kenya a été étroitement liée aux réformes budgétaires relatives à la gestion axée sur les résultats et la performance. Pour renforcer cette approche au niveau des départements ministériels, le Ministère des Finances signe annuellement des contrats de performance avec les ministères sectoriels, les directions, les organismes et les administrations locales. Ces contrats de performance fixent les indicateurs de résultats, y compris les indicateurs favorables à l'égalité entre femmes et hommes. Les crédits budgétaires doivent être utilisés afin d'atteindre les cibles spécifiques de ces indicateurs.

¹¹ : <http://english.seoul.go.kr/seoul's-happiness-for-women-project-joins-hands-with-the-un/>

Le Kenya a aussi déclenché le processus de l'intégration de la dimension genre dans la démarche du marché public. Le contrat de performance entre le Ministère des Finances et l'organe consultatif du marché public en est la preuve. Le contrat comprend une composante sur l'intégration du genre, qui oblige l'agence à aborder le genre de manière spécifique. Ceci comprend :

- la collecte des données regroupées par sexe pour guider l'institution dans la planification et la programmation ;
- l'identification des préoccupations, des besoins et des priorités du genre, et trouver les moyens d'y remédier ;
- la sensibilisation des employés sur l'institutionnalisation du genre ;
- le dépôt des rapports trimestriels sur l'évolution à la Commission nationale du genre et développement, etc.

Les résultats

L'ancien Secrétariat du DSRP / MTEF avait lancé un programme sur l'intégration de la dimension genre dans le budget national et dans les politiques économiques, macroéconomiques et sectorielles en 2002. L'un des résultats du programme était l'étude de l'Analyse du budget du Ministère de l'Agriculture selon le genre.

Un des constats était que la majorité des agriculteurs au Kenya sont des femmes. Cependant, très peu de services agricoles ciblent directement les femmes. En effet, très peu de femmes étaient employées comme conseillers agricoles (agricultural extension service workers) au niveau du Ministère de l'Agriculture. Culturellement, il est très mal perçu que des agents de services agricoles hommes communiquent directement avec des femmes agricultrices. Or, les quelques femmes qui étaient employées par le Ministère de l'Agriculture n'avaient pas de moyens pour se déplacer pour les séances avec les femmes agricultrices. En effet, le Ministère de l'Agriculture ne disposait que de vélos avec une barre latérale, peu appropriés pour une femme. La conclusion de l'étude était donc que l'achat de vélos adaptés aux femmes pourrait contribuer à une meilleure communication des agents femmes avec les agricultrices et contribuer ainsi à l'augmentation de leur productivité.

Le Rwanda

La démarche

La BSG au Rwanda a été déclenchée par le Ministère des Finances en 2008 comme partie intégrale de la réforme budgétaire axée sur les résultats au niveau national et local. Au début, quatre départements sectoriels (santé, éducation, agriculture, infrastructure) et quatre districts ont piloté cette initiative.

Il avait été demandé de préparer les "Déclarations Budgétaires selon le Genre"¹² pour les soumettre au Parlement. Depuis 2011, tous les départements ministériels et les collectivités locales sont obligés de préparer des déclarations budgétaires. Les déclarations budgétaires au Rwanda contiennent autant les objectifs ciblés à la réduction des écarts entre femmes et hommes dans un secteur/district que des informations sur le nombre et le niveau des cadres publics.

Les prescriptions pour la présentation des "Déclarations Budgétaires selon le Genre" sont incluses dans la Circulaire annuelle issue du Ministère des Finances. L'approche d'élaborer les déclarations budgétaires selon le genre se fait en plusieurs étapes :

- Les disparités entre femmes et hommes et leurs causes sous-jacentes sont identifiées par une analyse genre.
- Se basant sur les résultats de l'analyse genre, les ministères/districts définissent leurs objectifs (outcome) sensibles au genre.
- Ensuite, les objectifs sont traduits en produits (output).
- Les produits sont déclinés en activités.
- Finalement, on calcule le budget (intrants) pour les activités diverses.

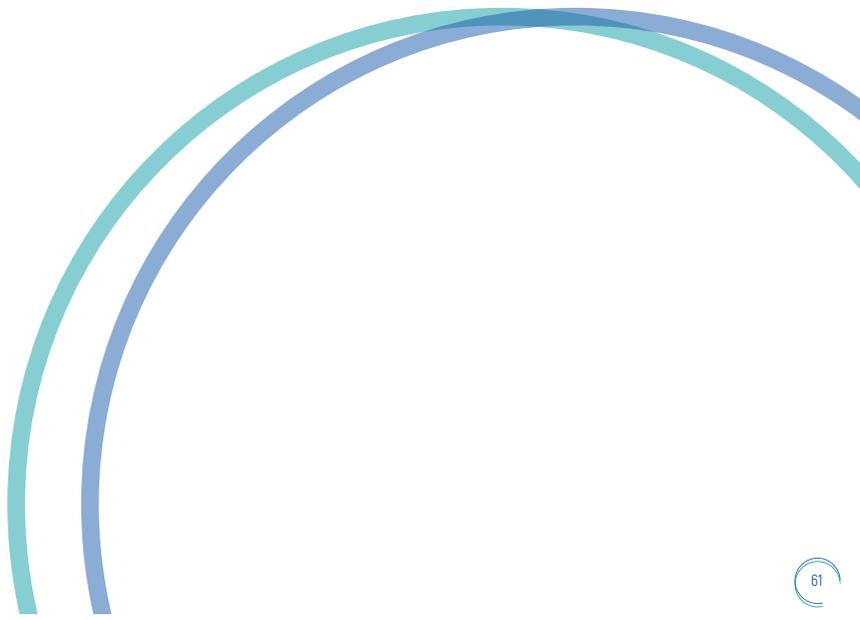
¹² : L'équivalent du Rapport Genre au Maroc

Afin de mesurer le progrès et l'atteinte des résultats, des indicateurs sensibles au genre sont définis pour les niveaux différents.

L'adhérence des départements ministériels et des collectivités locales aux prescriptions de la "Circulaire Budgétaire" est surveillée par le bureau de suivi genre (Gender Monitoring Office) qui a été établi comme mécanisme de reddition des comptes. Depuis 2013, la BSG fait partie de la nouvelle Loi Organique de la Loi des Finances.

Les résultats

Depuis le début de l'ancrage de la BSG au Rwanda, on peut constater une amélioration substantielle de la santé reproductive des femmes. En outre, les écarts entre femmes et hommes dans le secteur d'éducation et du marché de travail ont diminué significativement.



6. ANNEXES

6.1. Cas d'études

► Le cas du Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau au Maroc¹³

La nouvelle Constitution de 2011 reconnaît explicitement l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (Art. 19) et garantit également l'accès aux services de base fournis par l'État, y compris le droit d'accès à l'eau et à un environnement sain pour tous les citoyennes et citoyens (Art. 31).

En plus, la nouvelle Loi n° 36-15 relative à l'Eau souligne "la prise en compte du droit à l'eau et de l'approche genre dans la gestion des ressources en eau, notamment, à travers la représentation des associations féminines dans les institutions. La loi stipule également que "ce projet de loi repose sur des principes fondamentaux parmi lesquels la domanialité publique de l'eau, le droit de tous citoyennes et citoyens à l'accès à l'eau et à un environnement sain, la gestion de l'eau selon les pratiques de bonne gouvernance qui inclut la concertation et la participation des différentes parties concernées, la gestion intégrée des ressources en eau en assurant la solidarité spatiale, la protection du milieu naturel et la promotion du développement durable et l'approche genre en matière de développement et de gestion des ressources en eau¹⁴ .

Pour opérationnaliser les prescriptions légales liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil de Gouvernement a approuvé le 6 juin 2013 lors de sa réunion hebdomadaire, le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (ICRAM) qui a été élaboré selon un processus participatif impliquant tous les acteurs concernés y compris le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social comme chef de file. Ce plan, portant sur la période 2012-2016 s'aligne sur les dispositions de la nouvelle Constitution, les directives royales encourageant l'émancipation des femmes marocaines et les engagements internationaux du Maroc dans ce domaine, notamment la réalisation des OMD/ODD. Actuellement, le Plan est la référence officielle, pour tous les secteurs, de toute action d'intégration de l'approche genre.

¹³ : Rapport Genre, contribution du Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau, 2017

¹⁴ : Note relative à la Loi 36-15 relative à l'Eau

Parmi les activités que le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau s'est engagé à mettre en œuvre, figurent les suivantes :

Actions relatives à l'ancrage de l'aspect genre dans le processus de la planification et budgétisation :

1. Institutionnalisation des mécanismes de l'égalité au sein des départements gouvernementaux aux niveaux central, régional et provincial.
2. Renforcement des capacités des intervenants pour intégrer l'approche genre dans la planification et la programmation du budget.
3. Renforcement des capacités des intervenants pour intégrer l'approche genre dans la planification et la programmation du budget : tenir compte de l'approche genre dans les subventions de l'État et les conventions avec les associations.
4. Réalisation d'un guide concernant le rôle de la femme dans la rationalisation de l'utilisation des ressources en eau.

Actions ciblées sur les bénéficiaires afin d'assurer un accès égal des femmes et des hommes à l'eau et à l'assainissement :

1. Fourniture d'eau potable et préservation de l'environnement
2. Mise en œuvre du programme de mise à niveau des écoles rurales : assainissement, eau potable.

Action ciblée sur l'égalité au sein du Secrétariat : renforcement de la représentativité des femmes dans les postes de responsabilité dans les secteurs publics et semi-publics, dans la perspective de la parité.

Résultats :

► Concernant l'ancrage de l'aspect genre dans la planification et la budgétisation :

Un point focal genre affecté auprès du Secrétaire général du Ministère a été désigné depuis novembre 2013. Ce point focal genre a pour attribution le suivi de la mise en œuvre des indicateurs du PGE pour la période 2012-2016 relevant du Département de l'Eau, la sensibilisation et la formation des responsables et des cadres du Ministère pour l'intégration du genre dans la politique, les programmes et les projets du Département. Plusieurs formations sur l'approche genre en général et la BSG dans le secteur de l'eau ont eu lieu.

En plus, le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau, en partenariat avec ONU Femmes a élaboré une stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau.

► Concernant l'égalité au niveau du département :

Le taux des femmes dans le Département a augmenté substantiellement pendant les dernières années. Le Département dispose de 1.790 fonctionnaires dont 30% de femmes.

Les agences de bassin hydraulique disposent quant à elles de 783 fonctionnaires, dont 20% de femmes. En termes d'accès aux postes de responsabilité, l'effectif des femmes responsables est de 55 femmes, soit 22% de l'effectif total des responsables.

► Concernant l'accès équitable à l'eau :

Pour l'accès à l'eau potable, en milieu rural, les pouvoirs publics ont mis en œuvre depuis 1995, le Programme d'approvisionnement groupé en eau potable pour les populations rurales (PAGER) et qui a été pris en charge à partir de 2004 par l'Office de l'Electricité et de l'Eau Potable en tant que "Programme de généralisation de l'approvisionnement en eau potable des populations rurales (PGAEP)". Ce programme se réalise dans le cadre d'une approche participative qui a comme but de sensibiliser les hommes et les femmes des localités bénéficiaires et de les impliquer activement dans le processus de développement. La démarche permet aussi de donner aux populations l'opportunité d'exprimer leurs besoins et de donner leur avis sur des questions techniques et de gestion; et donc de concevoir les projets d'approvisionnement en eau potable avec eux, en répondant le plus possible à leurs besoins et en s'adaptant à leurs capacités financières et organisationnelles.

Ce programme de généralisation de l'approvisionnement en eau potable en milieu rural a eu plusieurs retombées bénéfiques. Entre autres, il a contribué à l'amélioration de la scolarisation des enfants et surtout des filles, à l'amélioration des conditions sanitaires des populations rurales et à la création d'activités génératrices de revenus pour les femmes.

En convention avec les Ministères de l'Éducation Nationale et des Habbous et Affaires Islamiques, un programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement des écoles rurales et des écoles coraniques a été mis en œuvre, par la construction de latrines avec fosses septiques pour les filles, les garçons et les personnes avec un handicap, avec approvisionnement en eau potable.

6.2. Les cibles " genre " des Objectifs du Développement Durable

Objectif 1 : Éliminer l'extrême pauvreté et la faim.

1.2 : D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tout âge qui vivent dans la pauvreté sous tous ses aspects, telle que définie par chaque pays et quelles qu'en soient les formes.

1.4 : D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété et au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage et aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adéquats, y compris la microfinance.

1.b : Mettre en place aux niveaux national, régional et international des principes de politique générale viables, qui se fondent sur des stratégies de développement favorables aux pauvres et soucieuses de la problématique hommes-femmes, d'accélérer l'investissement dans des mesures d'élimination de la pauvreté.

Objectif 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable.

2.2 : D'ici à 2030, mettre fin à toutes les formes de malnutrition, y compris en réalisant d'ici à 2025 les objectifs arrêtés à l'échelle internationale relatifs aux retards de croissance et à l'émaciation parmi les enfants de moins de 5 ans, et répondre aux besoins nutritionnels des adolescentes, des femmes enceintes ou allaitantes et des personnes âgées.

2.3 : D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles.



Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

3.1 : D'ici à 2030, faire passer le taux mondial de mortalité maternelle au-dessous de 70 pour 100 000 naissances vivantes.

3.7 : D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation, et la prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux.

Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

4.1 : D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile.

4.2 : D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire.

4.3 : D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.

4.5 : D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.



4.6 : D'ici à 2030, veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter.

4.7 : D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable.

4.8 : Faire construire des établissements scolaires qui soient adaptés aux enfants, aux personnes handicapées et aux deux sexes ou adapter les établissements existants à cette fin et fournir un cadre d'apprentissage effectif qui soit sûr, exempt de violence et accessible à tous.

Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

5.1 : Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

5.2 : Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.

5.3 : Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine.

5.4 : Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.

5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

5.6 : Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finaux des conférences d'examen qui ont suivi.

5.a : Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne.

5.b : Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.

5.c : Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

Objectif 6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.

6.2 : D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, dans des conditions équitables, à des services d'assainissement et d'hygiène adéquats et mettre fin à la défécation en plein air, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles et des personnes en situation vulnérable.

Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

10.2 : D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.

10.3 : Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.

Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

11.2 : D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

11.7 : D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs.

Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

13.b : Promouvoir des mécanismes de renforcement des capacités afin que les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement se dotent de moyens efficaces de planification et de gestion pour faire face aux changements climatiques, l'accent étant mis notamment sur les femmes, les jeunes, la population locale et les groupes marginalisés.

Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions.

16.1 : Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.

16.3 : Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité.

16.7 : Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.

16.9 : D'ici à 2030, garantir à tous une identité juridique, notamment grâce à l'enregistrement des naissances.

16.b : Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable.

Objectif 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs.

17.18 : D'ici à 2020, apporter un soutien accru au renforcement des capacités des pays en développement, notamment des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement, l'objectif étant de disposer d'un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap, emplacement géographique et selon d'autres caractéristiques propres à chaque pays.

6.3. Glossaire

➤ Accès et contrôle des ressources :

Ce concept comporte trois parties : ressources, accès et contrôle. La première, les ressources, désigne les moyens et les biens, y compris les moyens économiques (revenu des ménages) ou productifs (terre, équipement, outils, travail, crédit), les moyens politiques (capacité de diriger, information et organisation), et le temps.

L'accès et le contrôle ont des sens légèrement différents. L'accès se rapporte à la capacité d'utiliser et de tirer partie de certaines ressources (matérielles, financières, humaines, sociales, politiques, etc.), alors que le contrôle sur les ressources implique en outre la capacité de prendre des décisions sur l'utilisation de cette ressource.

Ainsi, le contrôle des femmes sur la terre signifie qu'elles peuvent y avoir accès (elles utilisent la terre), en être propriétaires (détenir le titre légal de propriété) et prendre des décisions concernant la vente ou la location des terres. L'accès et le contrôle des ressources constituent un aspect fondamental de l'autonomisation des femmes et, partant, de la réalisation de l'égalité des sexes.

➤ Audit de genre :

Un audit participatif de genre est un instrument et un processus reposant sur une méthodologie participative pour encourager l'apprentissage organisationnel sur l'intégration pratique et efficace de la dimension sexospécifique, aux niveaux individuels, de l'unité de travail et de l'organisation.

Un audit de genre est essentiellement un « audit social » qui appartient à la catégorie des « audits de qualité », ce qui le distingue des « audits financiers » traditionnels. Il examine si les pratiques internes et les systèmes d'appui correspondants en matière d'intégration du genre sont efficaces et se renforcent mutuellement et s'ils font l'objet d'un suivi.

L'audit de genre établit une base de référence, identifie des lacunes et difficultés, et recommande des moyens pour y remédier, en proposant des améliorations et des innovations réalisables. Il documente aussi des bonnes pratiques en matière de réalisation de l'égalité des sexes.

L'audit de genre renforce la capacité collective de l'organisation d'examiner ses activités sous le prisme sexospécifique et identifie les forces et faiblesses concernant la promotion de l'égalité des sexes. Il fait le suivi et mesure les progrès en matière d'égalité et permet de s'approprier les initiatives concernant l'égalité des sexes et d'affiner les connaissances organisationnelles dans ce domaine. Le Centre international de formation de l'OIT offre un processus de certification aux auditrices et auditeurs de genre.

➤ Activités :

Actions entreprises ou travail mené en vue de produire des extrants. L'activité mobilise des ressources (intrants).

Exemples : Organiser des séances d'apprentissage sur les techniques agricoles ; dispenser de la formation sur les droits sexuels et reproductifs ; faire des recherches sur la prévalence des MST ; concevoir un programme de communication sur l'entrepreneuriat féminin ; construire des puits ; construire des écoles de manière écologique ; négocier un partenariat entre le service public et le secteur privé sur l'accès des femmes aux crédits ; attribuer des fonds à des organisations de la société civile pour l'organisation de leur centre d'accueil ; distribuer une aide alimentaire à des adolescents du cycle de scolarisation secondaire qualifiant, etc.



➤ **Autonomisation des femmes et des filles :**

L'autonomisation des femmes et des filles concerne leur accès au pouvoir et le contrôle qu'elles exercent sur leur propre existence. L'autonomisation englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'expansion des choix, un meilleur accès et un contrôle accru des ressources et les actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité liées au genre.

Cela signifie que pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités (éducation et santé) et le même accès aux ressources et aux possibilités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques).

En outre, affirme l'UNESCO, «nul ne peut autonomiser quelqu'un d'autre : l'individu est le seul apte à renforcer son propre pouvoir de choisir et de s'exprimer. Toutefois, les institutions telles que les agences de coopération internationale peuvent appuyer le processus menant à l'autonomisation d'individus et de groupes».

Des contributions à la promotion de l'autonomisation des femmes devraient faciliter la formulation de leurs besoins et de leurs priorités et un rôle plus actif dans la promotion de ses intérêts et besoins. L'autonomisation des femmes ne peut pas se réaliser dans le vide : les hommes doivent être associés au processus de changement. L'autonomisation ne doit pas être considérée comme un jeu à somme nulle où les gains réalisés par les femmes signifient forcément des pertes pour les hommes.

Le renforcement du pouvoir des femmes dans les stratégies d'autonomisation ne signifie pas la prise de pouvoir, ou des formes de contrôle du pouvoir, mais des formes alternatives de pouvoirs : le pouvoir de, le pouvoir avec et le pouvoir intérieur qui s'intéressent à l'utilisation des forces individuelles et collectives au service de la réalisation d'objectifs communs sans contrainte ni domination.

➤ Égalité des sexes (égalité entre les hommes et les femmes) :

Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes.

L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain.

➤ Équité entre les sexes :

La terminologie préférée au sein des Nations Unies est l'égalité des sexes plutôt que l'équité entre les sexes. L'équité entre les sexes implique un élément d'interprétation de la justice sociale, fondée généralement sur la tradition, la coutume, la religion ou la culture, ce qui porte souvent préjudice aux femmes. L'utilisation du terme « équité » pour la promotion de la condition féminine a été considérée comme inacceptable. À la conférence de Beijing de 1995 il a été convenu d'utiliser le terme « égalité ».

Cette décision a été confirmée ultérieurement par le Comité de la CEDAW dans sa Recommandation générale 28 : « Les États parties sont invités à employer exclusivement les notions d'égalité entre hommes et femmes ou d'égalité de genre, et non pas celle d'équité dans le traitement des hommes et des femmes lorsqu'ils s'acquittent des obligations que leur fait la Convention.

Cette dernière notion est utilisée dans certaines juridictions, où elle s'entend du traitement équitable de la femme et de l'homme en fonction des besoins de chacun. « Il peut s'agir d'un même traitement, ou d'un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droit, d'avantages, d'obligations et de possibilités ».

➤ Extrants :

Produits ou services directs provenant des activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative.

Exemples : Techniques agricoles fournies ; séances de formation fournies ; méthodes contraceptives expliquées ; rapport de recherche publié ; étude de recherche complétée ; brochures de communication produites, plan de traitement de l'eau complété ; écoles construites ; aide alimentaire fournie, partenariat établi, financement fourni, etc.

➤ Genre :

Le terme «genre» désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes.

Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes.

Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné.

Dans la plupart des sociétés il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision.

Le genre s'inscrit dans un contexte socioculturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socioculturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

► Intégration sexospécifique :

L'intégration sexospécifique est l'approche choisie (...) par la communauté internationale pour la réalisation de progrès en matière de droits des femmes et de filles, comme un sous-ensemble des droits humains (...).

Il ne s'agit pas d'un but ou d'un objectif en soi. C'est une stratégie pour obtenir une plus grande égalité des femmes et des filles par rapport aux hommes et aux garçons.

L'intégration d'une dimension sexospécifique est un processus d'évaluation des incidences sur les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Il s'agit d'un processus visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister. L'objectif fondamental est d'atteindre l'égalité entre les sexes.

➤ Intrants :

Ressources financières, humaines, matérielles et documentaires utilisées pour produire des extrants, à l'aide d'activités, et pour atteindre des résultats.

Exemples : Fonds, personnes, équipement, fournitures, rapports, intrants agricoles (semences, produits phytosanitaires, ...), vaccinations, contraceptifs, équipement sanitaire, hebdomadaires, guides, livres, etc.

➤ Effets intermédiaires :

Changement directement attribuable aux extrants d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Ce sont des résultats à court terme qui se manifestent généralement par une amélioration de la sensibilisation/connaissance dans un domaine ou de l'accès des ayants droits à un service, ou à un produit.

Exemples : Les femmes Peuhl en Guinée connaissent mieux les risques et les conséquences des grossesses précoces ; une amélioration de l'accès à une eau potable au sein de la communauté ; un processus de recrutement donnant plus de chances aux femmes candidates pour des postes à responsabilité, etc.

➤ Effet :

Changement auquel on s'attend logiquement une fois que l'on a atteint un ou des effets intermédiaires. Ce sont des résultats à moyen terme qui sont habituellement atteints à la fin d'un projet ou programme et apparaissent généralement sous la forme d'un changement de comportement ou de pratiques chez les titulaires de droits ou les porteurs de devoirs.

Exemples : Utilisation accrue d'eau potable dans la Région Rabat/Salé/Kénitra ; la confiance est accrue envers le système de justice ; la réduction des violences faites aux femmes ; une augmentation des revenus des familles ; une augmentation de la participation des femmes au marché d'emploi, etc.

➤ Impact :

Le plus haut niveau de résultat qui peut être raisonnablement attribué à une organisation, une politique, un programme ou une initiative d'une manière déterminante, et qui est la conséquence d'un ou de plusieurs effets (et effets intermédiaires). Le résultat ultime représente généralement la raison d'être d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative et prend la forme d'un changement d'état durable chez les titulaires de droits et les porteurs de devoirs.

Exemples : Amélioration de l'état de santé des femmes de la Région de Rabat/Salé/Kénitra ; la réduction de la vulnérabilité des femmes, des hommes, des filles et des garçons du pays touchés par les conflits ;

Exemples : Amélioration de l'état de santé des femmes de la Région de Rabat/Salé/Kénitra ; la réduction de la vulnérabilité des femmes, des hommes, des filles et des garçons du pays touchés par les conflits ; une meilleure participation des femmes au processus de prise de décisions politiques ; un meilleur encadrement des femmes travaillant dans le secteur informel ; un travail décent pour les jeunes femmes entrepreneurs dans le secteur maritime, etc.

➤ Résultat :

Utilisé comme terme général couvrant tant les extrants, effets intermédiaires et effets, que les impacts. Un résultat est un changement descriptible ou mesurable, entraîné par une relation de cause à effet. Les résultats peuvent être décrits comme immédiats, intermédiaires ou ultimes.

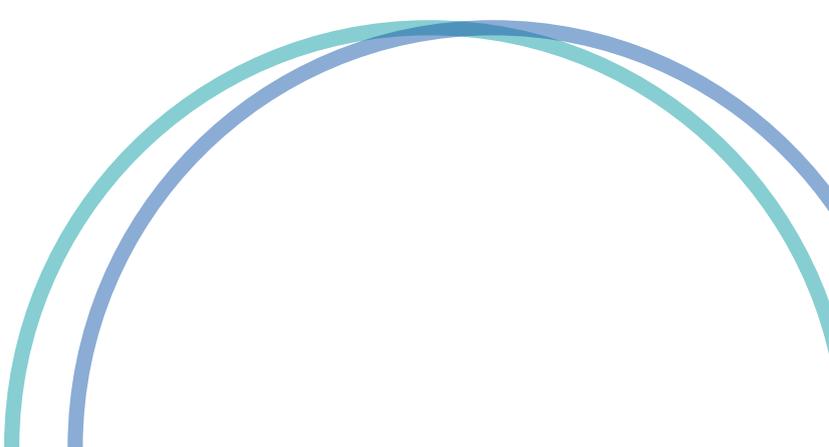
Exemples : Amélioration de l'accès à l'éducation ; davantage de filles qui terminent leur scolarisation du cycle secondaire collégial ; la réduction de la mortalité infantile ; accroissement de la portée de la vaccination ; amélioration de l'intégration de la dimension genre dans les descriptions de postes ; capacité accrue de fournir des services de santé de qualité ; le renversement de la tendance à la propagation du VIH/sida ; participation accrue de femmes au sein des conseils régionaux, etc.



7. BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

- Les documents législatifs et réglementaires :

- Constitution de 2011.
- Loi organique n°130-13 relative à la loi des finances promulguée par le Dahir n°1-15-62 du 14 chaabane 1436 [2 juin 2015].
- Décret n°2-14-426 du 28 ramadan 1436 (15 juillet 2015) relatif à l'élaboration et à l'exécution des lois de finances.
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°6/2016 en date du 23/05/2016 A/S du lancement de la 4ème vague de préfiguration de la LOF.
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°4/2015 en date du 18/06/2015 A/S du lancement de la 3ème vague de préfiguration de la LOF.
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°06/2014 en date du 12/06/2014 A/S du lancement de la 2ème vague de préfiguration de la LOF.
- Circulaire du Ministre de l'Économie et des Finances n°1693/E en date du 13/03/2017 relative à l'élaboration des projets de performances (PdP).



- Les documents de procédure et de support de la LOF :

- Le guide de la performance ; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances.
- Le guide des déterminants de la dépense ; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances.
- Le guide de construction des programmes budgétaires ; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances.
- Le guide du dialogue de gestion et du pilotage opérationnels ; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances.
- Rapport Budget Genre 2013, 2014, 2015.
- Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect genre 2015, 2016.
- Feuille de route du préfigurateur. Exemple du Ministère de l'Équipement, du Transport et de la Logistique.

- Les guides sur la BSG et sur l'approche genre :

- Schneider, Katrin : Guide Pratique sur la Budgétisation Sensible au Genre dans le secteur éducatif au Maroc, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle ; SOFRECO, 2014.
- Schneider, Katrin : Manuel de formation des formatrices et des formateurs en budgétisation sensible au genre, BMZ-GIZ, 2007.
- BSG composante 400, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle ; <http://www.ogfp.ma/uploads/files/BSG%20Composante%20400.pdf>
- Guide de la Réforme Budgétaire. La nouvelle approche budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre ; Ministère des Finances et de la Privatisation, 2005.
- Manuel d'intégration de la dimension genre dans la planification et l'élaboration du budget, Ministère des Finances et de la Privatisation, UNIFEM, 2006.

- Guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement dans la fonction publique; Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'administration, ONU Femmes, http://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/Guide_methodologique_Integration_Egalite_processus_GRH.pdf
- LABANI MOTLAGH, Sepideh : Guide sur l'Intégration Transversale de l'Égalité de Genre dans les Politiques Publiques, Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, GIZ-Maroc, 2014.
- Un pense genre pour l'élaboration du Projet de Performance (PdP) du Ministère délégué chargé de l'Eau, Ministère délégué chargé de l'Eau, CTB Maroc, GIZ Maroc, 2016.
- Les essentiels du genre, n°1, Concepts de Base, Le Monde Selon les Femmes, http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_1-concepts-base.htm.
- Les essentiels du genre, n°14, Genre et Budget, Le Monde Selon les Femmes, http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_genre-et-budget.htm.
- Parlement européen, Gender Budgeting. Établissement des budgets publics selon la perspective de genre, 2003.

- Monographie

- AKHDI, Mohamed : L'évolution des droits de la femme au Maroc, 2013, <http://www.medeabe/2013/10/levolution-des-droits-de-la-femme-au-maroc/>
- ZERARI, Hayat : Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : Quels changements ? Recherches Internationales, n°77, 3-2006, pp.65-80.
- BENARDI, Malika : Rapport National d'Analyse de la Situation : Droits humains des femmes et égalité entre les sexes. Maroc, Préparé dans le cadre du programme Euro Med Égalité Hommes-Femmes. Promouvoir l'Égalité entre les Hommes et les Femmes dans la Région Euro-Méditerranéenne (2008-2011) financé par la Commission Européenne, 2010.
- BERRADA, A., BENEGRINE, M : Estimation des coûts de la mise en œuvre des OMD. Expérience du Maroc, 2009.
- Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc, Ministère de l'Économie et des Finances, OCP Policy Center, 2017.
- La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles, HCP, 2016.
- Maroc : stratégie de croissance à l'horizon 2025 dans un environnement international en mutation, OCP Policy Center, 2015.
- Le Budget-temps, ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, Principaux Résultats, 28 octobre 2014, http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_t18284.html.
- Gender Budgeting in OECD countries, Public Governance and Territorial Development Directorate, OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3, 2017.

- Ressources en ligne :

- Le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre, Ministère de l'Économie et des Finances,
<https://www.finances.gov.ma/fr/Pages/BSG/Accueil.aspx?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre>
- Observatoire Genre de la Fonction Publique au Maroc, Statistiques globales, <http://www.ogfp.ma/page.asp?p=32>
- Le Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs et Agrégats ventilés par sexe et par thématique, <http://www.hcp.ma>
- Documentation sur la budgétisation sensible au genre, Genre en Action, <http://www.genreenaction.net/Documentation-sur-la-budgetisation-sensible-au.html>
- Animations vidéo sur la Budgétisation sensible au genre, le Monde Selon les Femmes, <http://www.mondefemmes.be/index.php>
- La budgétisation sensible au genre, Adéquations, <http://www.adequations.org/spip.php?article1869>
- Gender Budgeting, L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting
- Gender Budgeting, European Institute for Gender Equality, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>
- Gender Equality Unit, Council of Europe, <http://www.coe.int/en/web/genderequality>
- Financing for Gender Equality, UN Women, <http://gender-financing.unwomen.org/fr>
- Open Budget Portal, World Bank, <http://wbi.worldbank.org/boost/tools-resources/topics-general-technique/topics/gender-budgeting>





مركز المصارف الخاص بوزارة الاقتصاد والمالية
CENTRE DE CONSULTE POUR LA SECURITE FINANCIERE
CENTRE OF CONSULTANCY FOR FINANCIAL SECURITY

Bd Mohammed V, Quartier administratif - Rabat - Chellah
Téléphone : +212 (0) 5 37 67 72 68
Télécopie : +212 (0) 5 37 67 74 82
Email : cebsg@db.finances.gov.ma