

# ***Pas d'argent public sans égalité***

***Plaidoyer pour un financement public  
au service de l'égalité***

Édition 2022



# Un état des lieux très défavorable aux femmes

**Les finances publiques ne sont pas neutres** : elles orientent notre société quand elles financent la transition écologique (fiscalité énergétique, CITE), accompagnent la recherche (CIR) ou encore favorisent la compétitivité des entreprises (CICE). Mais rien de semblable en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour corriger les déséquilibres existants, qui sont même accentués par les choix budgétaires.

**Au cours de la crise du Covid-19, l'État a injecté près de 470 milliards d'euros dans l'économie, au titre du plan de soutien<sup>1</sup> soit près de 20 % du PIB<sup>2</sup> ainsi que 100 milliards d'euros dans le cadre du plan de relance. Pourtant, aucune donnée genrée ne permet de vérifier si l'ensemble de ces aides a été aussi bien dirigé envers les femmes qu'envers les hommes.** Une étude de la Fondation des femmes<sup>3</sup> souligne néanmoins que sur les 35 milliards d'euros du plan de relance fléchés pour des aides sectorielles, seulement 7 milliards ont été dédiés à des emplois majoritairement occupés par des femmes. A contrario, ces investissements ont été principalement orientés vers des secteurs industriels, techniques et numériques, en très grande majorité masculins. Ce chiffre souligne que si les femmes ont été en première ligne depuis le début de la crise sanitaire, elles semblent avoir été oubliées dans le cadre du plan de relance du gouvernement. Sur le plus long terme, les femmes sont à 70 % souvent les premières impactées par la réduction tendancielle de la dépense publique et ce ne sont là que quelques exemples<sup>4</sup>.

**Plus que jamais, à l'aube de ce nouveau quinquennat et de cette nouvelle législature, les finances publiques se doivent d'être exemplaires** : les inégalités économiques entre les femmes et les hommes se creusent<sup>5</sup>. Le revenu *salarial* des *femmes* reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes<sup>6</sup>. Les femmes représentent 70 % des bas salaires et contrats précaires, 60 % des travailleurs et travailleuses au SMIC<sup>7</sup>, notamment dans les métiers du soin<sup>8</sup>, ce qui confirme l'importance de l'investissement public à fournir dans ces secteurs essentiels dans une société vieillissante. La structure fiscale ne pallie pas ces déséquilibres, puisque le quotient conjugal pénalise toujours le plus bas salaire d'un foyer, c'est à dire souvent celui des femmes, ou les éloigne de

l'emploi. Les quelques chiffres existants suggèrent que le quotient conjugal réduit de 1 à 2 points de pourcentage le taux d'emploi des femmes en France<sup>9</sup>.

Comme il répond aux grands enjeux sociopolitiques, l'argent public doit impérativement devenir un moyen de lutter contre les stéréotypes et égaliser les conditions de chacun-e dans l'économie : pour y parvenir, **l'égaconditionnalité** des dispositifs incitatifs ad hoc, et la **budgetisation sensible au genre** (BSG) sont des instruments efficaces et qui ont fait leur preuve ailleurs. **Il ne s'agit pas seulement d'une contrainte réglementaire mais surtout d'une opportunité socio-économique pour corriger les injustices et relancer notre système productif après la crise** : les inégalités entre les femmes et les hommes coûtent près de 118 milliards d'euros à la société<sup>10</sup>. Des financements publics conditionnés au respect de l'égalité et / ou sensibles au genre seraient donc un moyen de rendre l'action publique plus efficace.

**L'égaconditionnalité**, défendue par le Haut conseil à l'égalité (HCE) depuis 2013, consiste à conditionner l'attribution de financements publics ou des autorisations administratives au respect de principes et de pratiques égalitaires entre les femmes et les hommes. À travers cet outil, il ne s'agit plus de se restreindre à corriger les inégalités en aval, mais bien de les prévenir en amont. La mise en place de l'égaconditionnalité ne coûte rien à la puissance publique et permet d'engager tous les acteurs de la société (État, collectivités, entreprises) au service d'un objectif commun. Or, si l'enjeu n'est pas nouveau, l'adoption de l'égaconditionnalité dans les budgets de l'État ou des collectivités n'est encore ni une norme, ni un réflexe. Pourtant, pour orienter efficacement notre économie vers l'égalité réelle, des canaux variés existent : clauses en faveur de l'égalité pour la délivrance des marchés publics, partenariats public-privé, subventions et prêts garantis par l'État ainsi que des points sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats d'objectifs que l'État signe avec différents partenaires.

**La budgetisation sensible au genre** consiste à intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire<sup>11</sup>. Cela implique de réaliser des études d'impact et des évaluations ex post sur les recettes (impôts, taxes,...) et les dépenses budgétaires (subventions, investissements,...) afin de déterminer si celles-ci renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes<sup>12</sup>. En fonction des résultats, certaines dispositions peuvent être modifiées ou ajustées pour promouvoir l'égalité<sup>13</sup>.

Pour systématiser l'usage de ces mécanismes, le HCE a élaboré ce **plaidoyer** en trois axes d'engagement pour un financement public garant de l'égalité : égaconditionnalité, prime égalité, et budget sensible au genre. Le HCE s'adresse à l'ensemble des acteurs et actrices, dans les secteurs public ou privé, à toutes les échelles des collectivités territoriales à l'État pour les inciter à s'y engager. Objectif : faire adopter ces mécanismes vecteurs d'égalité entre les femmes et les hommes. À la veille des élections législatives et au lendemain de la constitution d'un nouveau gouvernement, il nous a semblé propice d'interpeller les décideurs et décideuses publi-ques pour les enjoindre à défendre et utiliser ces dispositifs.

# Sommaire

Un état des lieux très défavorable aux femmes.....	1
<b>ÉGACONDITIONNALITÉ</b> Attribuer les financements publics en contrepartie de dispositions en faveur de l'égalité .....	5
<b>PRIME ÉGALITÉ</b> Majorer les aides en contrepartie d'actions en faveur de l'égalité .....	11
<b>BUDGET SENSIBLE AU GENRE</b> Étudier l'impact des mesures budgétaires sur l'égalité .....	15
Rejoignez-nous !.....	23
Glossaire.....	25
Remerciements.....	27
Notes.....	29



# ÉGA- CONDITIONNALITÉ

Attribuer  
les financements  
publics en  
contrepartie  
de dispositions  
en faveur de l'égalité



L'égaconditionnalité consisterait ici à conditionner certains publics au strict respect des règles existantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme celles concernant la composition des conseils d'administration, comités de surveillance et instances dirigeantes des entreprises<sup>14</sup>. En conditionnant les financements, les différents acteurs et actrices économiques potentiellement bénéficiaires seraient d'autant mieux tenu-es de respecter leurs engagements en faveur de la parité et de l'égalité. **Ce type de mécanisme est déjà prévu en France dans le cadre de certaines aides et financements publics directs :**



**Dans le domaine politique**, les partis et groupements politiques doivent présenter à l'occasion des élections législatives, 50 % de candidat-es de chacun des deux sexes à 2 % près pour se voir attribuer leurs financements par l'État<sup>15</sup>. Ainsi, si les partis et groupements politiques ne respectent pas la parité, ces derniers se voient infliger une amende. Si elle n'est pas suffisante, cette contrainte financière a eu un impact sur la tendance paritaire en politique : en 2002, les femmes élues ne représentaient que 12,3 % des député-es, elles étaient 26,9 % en 2012 et représentent désormais 39,5 % des élu-es sur le mandat en cours (2017-2022).



**Dans le domaine culturel**, depuis janvier 2021 l'attribution et le versement de toutes les aides du Centre National du Cinéma (CNC)<sup>16</sup> et du centre National de la Musique (CNM)<sup>17</sup> sont subordonnés à la prise d'engagements précis et mesurables dans le domaine de la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement (désignation d'un-e référent-e harcèlement obligatoire pour les structures de plus de 250 salarié-es<sup>18</sup>, preuve de protection des victimes présumées, création de cellules d'écoute,...)<sup>19</sup>. Les dispositifs ont été récemment étendus au spectacle vivant (novembre 2021), aux arts visuels (janvier 2022) ainsi qu'à la filière de l'édition<sup>20</sup>. Précurseur en la matière, le CNC propose notamment, parmi d'autres obligations en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel dans le secteur, le suivi d'une formation spécifique développée et délivrée par l'AVFT. Le CNC s'est fixé pour objectif de former à court terme les 9000 employeurs et employeuses du secteur<sup>21</sup>.



**Enfin, dans le domaine économique**, les acheteurs et autorités concédantes ont l'obligation d'exclure de la procédure de passation des marchés les personnes qui ont été condamnées pour discrimination envers les femmes<sup>22</sup>. Le suivi de cette clause d'égalité est prévue par la loi pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitant-es<sup>23</sup>. Afin d'en améliorer le suivi, le centre Hubertine Auclert et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) ont réalisé un rapport pour les collectivités territoriales<sup>24</sup>, qui encourage à aller au delà de la stricte égaconditionnalité<sup>25</sup>, la loi de finances pour 2021 contraint également les entreprises qui souhaitent bénéficier des crédits du plan de relance à publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs de l'Index Égalité salariale. Si elles sont en delà de la note générale de 85/100, elles doivent fixer des objectifs de progression<sup>26</sup>. Aussi, depuis la loi Rixain<sup>27</sup>, les entreprises souhaitant bénéficier

d'un financement de la Banque Publique d'Investissement (BPI) devront, dans les deux ans, avoir obligatoirement publié leur index Égalité salariale<sup>28</sup>. À travers ce dispositif, la BPI fait preuve d'une politique volontariste en matière d'égalité et de parité dans le secteur économique<sup>29</sup> : le HCE recommande que les objectifs soient désormais contraignants. Il s'agirait selon le HCE de conditionner l'accompagnement des entreprises non pas seulement à la publication de l'index Égalité tel que c'est le cas aujourd'hui, mais aussi à l'obtention de la note minimale de 85 points de cet index. À ce titre, la proposition de loi visant à renforcer l'effectivité de l'index Égalité salariale, déposée par M<sup>me</sup> la députée Albane GAILLOT le 10 mai 2022 pourrait constituer un vecteur législatif pertinent<sup>30</sup>.

**Le HCE propose ainsi de systématiser ces dispositifs en inscrivant des critères d'égaconditionnalité dans l'ensemble des aides et financements publics directs ainsi qu'à travers l'ensemble des grands canaux de financement existants via des clauses contractuelles** : contrats d'objectifs et de moyens ou de performance, subventions des associations, autorisations administratives, commandes à prestataires.

### Contrats d'objectifs et de moyens (COM) ou de performances (COP)<sup>31</sup>

- L'État est lié à plus de 500 opérateurs. des Contrats d'Objectifs et de Performances (COP) lient la plupart du temps un opérateur et l'État ; des indicateurs et des objectifs de progression en matière d'égalité peuvent y être introduits. À ce titre, le Guide méthodologique de la construction des contrats d'objectifs et de performance (2014) pour créer des indicateurs-types pertinents constitue une base utile. **32 33**
- Conditionner les aides en fonction des résultats de ces objectifs de progression ainsi qu'au respect de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

### Subventions publiques

- Intégrer des objectifs d'égalité en termes d'impact chiffrés à toutes les étapes de procédure d'octroi des subventions
- Conditionner les financements à des objectifs de progression chiffrés au sein des structures ainsi qu'au respect de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Comme c'est le cas au niveau européen à travers le Gender Equality Plan qui conditionne l'accord de subventions et bourses pour les établissements de recherche à l'adoption d'un programme interne en faveur de l'égalité, les bourses accordées dans le cadre de programmes de recherche et d'éducation pourraient intégrer cette dimension<sup>34</sup>.

### Autorisations administratives

- Intégrer des objectifs en terme d'impacts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les clauses des autorisations administratives
- Déclarer inéligibles les contrats qui ne respectent pas la loi ainsi que les objectifs prévus en matière d'égalité

### Commande publique

- Ajouter des considérations sociales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des termes de la commande publique en lien avec l'objet du marché, ciblant les bénéficiaires ainsi que les conditions de travail. Il convient de préciser qu'il est interdit d'inclure des considérations d'égalité ciblant la politique générale de l'entreprise<sup>35</sup>
- Observer, suivre et évaluer les pratiques développées en matière d'égalité par les entreprises
- Le cas échéant, inclure des pénalités en cas de non-exécution des objectifs définis et de respect de la législation en matière d'égalité



# PRIME ÉGALITÉ

**Majorer les aides  
en contrepartie  
d'actions en faveur  
de l'égalité**



**L'axe 2** repose sur **l'introduction de dispositifs incitatifs** (bonus aux subventions, majorations, primes, crédits d'impôts, niches fiscales et sociales) à destination d'acteurs et actrices particulièrement engagés dans la promotion l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité salariale ou dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au-delà du respect des seules dispositions légales.



De tels dispositifs existent déjà pour soutenir certains secteurs, comme **l'économie sociale et solidaire (ESS)**, domaine dans lequel les entreprises peuvent bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux<sup>36</sup>.



Cela vaut encore pour **les transports**, puisque l'État fait bénéficier d'un bonus allant jusqu'à 6000 euros sur l'achat d'un véhicule électrique ou hydrogène neuf ou d'occasion ou un véhicule hybride rechargeable neuf<sup>37</sup>.

Certaines aides conditionnelles existantes pourraient ainsi être complétées ou majorées par mécanismes incitatifs quand l'engagement d'une structure pour l'égalité entre les femmes et les hommes est manifeste. Le HCE propose ci-dessous quelques dispositifs envisageables parce qu'existants par ailleurs, par exemple dans le **domaine de l'emploi** :

### Dispositions actuellement prévues

*Emploi des personnes handicapées : il existe une aide exceptionnelle d'un montant pouvant aller jusqu'à 4000 euros pour les entreprises ou associations qui embauchent un personne en situation de handicap en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, et rémunéré-e jusqu'à 2 fois le SMIC<sup>38</sup>*

### Majoration possible du dispositif

- **Prévoir une majoration à hauteur de 25 % pour le recrutement d'un-e salarié-e du sexe minoritaire dans la filière**

*Emploi des jeunes : À travers le plan « 1 jeune = 1 solution » lancé par le gouvernement dans le cadre de la crise de la Covid-19, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle de 5000 euros lorsqu'elles recrutent un-e salarié-e en alternance de moins de 18 ans (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou de 8000 euros pour le recrutement d'un-e salarié-e en alternance de plus de 18 ans<sup>39</sup>*

- **Prévoir une majoration de l'aide à hauteur de 25 % pour le recrutement d'apprenti-es du sexe minoritaire dans la filière**

*Emploi des séniors : l'État a mis en place différentes mesures telles qu'une aide pour toute embauche de demandeurs et demandeuses d'emploi âgé-es de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation<sup>40</sup>*

- **Prévoir une majoration à hauteur de 25 % des aides accordées pour le recrutement d'un-e salarié-e sénior du sexe minoritaire dans la filière**

## Dispositions actuellement prévues

*Emploi culturels : depuis le 1er janvier 2019, le CNC prévoit la création d'un bonus parité de 15 %, qui s'applique automatiquement lorsque les équipes de tournage sont paritaires dans les principaux postes d'encadrement<sup>41</sup>.*

*Ce dispositif concerne désormais 35 % des films aidés, contre 20 % en 2018<sup>42</sup>. Ce type de disposition a été étendu au Centre national de la musique (CNM), qui prévoit une bonification à hauteur de 20 % pour les projets mettant en valeur le talent des femmes<sup>43</sup>.*

*Emploi à forte responsabilité : depuis la « loi Rixain », les entreprises souhaitant bénéficier d'un financement de la BPI doivent avoir obligatoirement publié leur index Égalité salariale*

*Crédit d'impôt audiovisuel : il permet à une société de production de déduire de son imposition sur les sociétés de 25 % de certaines dépenses de production<sup>45</sup>*

*Crédit d'impôt recherche : les entreprises qui engagent des dépenses en recherche et développement peuvent les déduire de leur imposition sous certaines conditions<sup>46</sup>*

## Majoration possible du dispositif

- **Au CNC, et comme cela fait l'objet d'orientations en cours, étendre et adapter ce dispositif à l'audiovisuel<sup>44</sup>**
- **Au CNC, CNM et autres secteurs ayant adopté ce dispositif, introduire un malus d'ici 5 ans**
- **Étendre ce dispositif aux secteurs susceptibles de pouvoir l'adopter rapidement (médias, recherche)**

- **Dans un contexte macroéconomique pertinent, proposer des taux d'intérêts plus attractifs pour les entreprises dont la parité est strictement observée.**

- **Mettre en place un « crédit d'impôt égalité » afin de permettre aux entreprises de déduire de leur avis d'imposition les dépenses effectuées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou majorer d'une prime égalité le niveau de réduction de l'imposition**

Au-delà de dispositifs existants pouvant être étendus à un prisme égalitaire, **des dispositifs neufs pourraient être créés au même effet** : des bonus ad hoc pour les établissements qui adoptent une politique volontariste d'orientation des filles vers les filières d'avenir comme les STIM ; pour tous les acteurs privés créant des crèches sur le lieu de travail de leurs salarié·es ; ou encore, pour tous les acteurs privés adoptant un plan de recrutement paritaire avec des objectifs précis et contraignants. Quoi qu'il en soit, cette question mériterait d'être mise à l'agenda des arbitrages budgétaires à travers une consultation élargie à la société civile (associations féministes, chercheurs et chercheuses, économistes) pour étudier les dispositifs incitatifs les plus efficaces et la faisabilité de leur introduction dans nos finances publiques.

# BUDGET SENSIBLE AU GENRE

Étudier l'impact  
des mesures  
budgétaires sur  
l'égalité



Au sein de **l'axe 3**, les acteurs publics et parapublics - collectivités, État, opérateurs - intégreront l'égalité entre les femmes et les hommes **de façon transversale** dès l'établissement de leur budget. Il s'agit notamment de déterminer l'impact en matière d'égalité entre les hommes et les femmes de chaque dépense (investissement, subventions...) ou recette (impôts, taxes...) engagée. L'objectif de cette budgétisation est de garantir a priori une **distribution équitable des ressources** entre les sexes et d'égaliser les conditions et les opportunités entre les femmes et les hommes.

En France, un premier pas a été franchi en 2012 à travers une circulaire rendant obligatoire la prise en compte systématique dans les travaux d'évaluation des projets de loi de « *la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes* »<sup>47</sup>. En 2017, l'ancienne secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes Marlène Schiappa lance également un appel à la génération du principe avec un projet pilote au sein du ministère de l'agriculture<sup>48</sup>.

Depuis 2021 sont introduits des indicateurs genrés (51 en 2022) à la maquette de performance qui accompagne le projet de loi de finances chaque année (PLF). Pour le prochain projet de loi de finances, les parlementaires ont droit d'amender cette maquette et d'introduire de nouveaux indicateurs, notamment de genre, ce qui pourrait constituer une occasion performative de faire émerger la BSG dans le débat public, si le législateur s'en saisit<sup>49</sup>.

Appelée de leurs vœux par de nombreuses organisations internationales depuis plus de 20 ans<sup>50</sup> et mise en place par ONU Femmes en partenariat avec la Commission européenne depuis 1997<sup>51</sup>, la budgétisation sensible au genre répond à plusieurs enjeux :

## 1/ Lutter contre les discriminations

Ainsi, à l'échelle d'une collectivité locale, par exemple :

- La construction d'un complexe sportif dans l'espace public va principalement bénéficier aux hommes car ils en sont les usagers majoritaires, ce qui peut être compensé par une attention active portée aux activités sportives où le public est majoritairement constitué de femmes, comme s'y est attelée la ville de Toulouse<sup>52</sup> ;
- Inversement, l'augmentation du personnel et de l'amplitude horaire de garderie périscolaire va avoir un effet positif mécanique sur les femmes qui ont souvent une charge familiale plus importante et représentent près de 83 % des familles monoparentales<sup>53</sup>.

## 2/ Assurer une plus grande égalité dans notre structure fiscale

La fiscalité fondée sur le ménage telle qu'elle existe aujourd'hui peut **participer à invisibiliser les femmes, à les appauvrir<sup>54</sup>, et les éloigner de l'emploi**. Par exemple, en prélevant l'impôt sur les revenus de chaque partenaire sur la base d'un taux unique, celui du foyer fiscal, celle ou celui qui possède les revenus les plus faibles, femme dans la majorité des cas, est taxé-e à un taux supérieur à celui qu'elle ou il aurait supporté si elle ou il avait été imposé-e séparément. La fiscalité est également inéquitable au moment de la séparation, puisque la défiscalisation d'une partie du montant de la pension de réversion, principalement payée par les hommes et censée pallier la baisse de revenu suite à une rupture n'est pas adapté-e à la situation économique réelle des femmes et des hommes après un divorce, qui abaisse de 17 % le revenu des femmes contre de 2 % pour les hommes<sup>55</sup>. Ainsi, notre structure fiscale peut parfois renforcer des inégalités de genre déjà prégnantes, et contredire sa principale mission de redistribution de la richesse. Un budget sensible au genre permettrait de **compenser et de refondre intelligemment notre système fiscal** en fonction de ces réalités socio-économiques car il est en effet regrettable de constater comme l'a affirmé la DGFiP qu'il n'existe aucun outil/indicateur dans les nomenclatures comptables existantes permettant de tracer les sujets/dépenses en lien avec le genre ou l'égalité entre les femmes et les hommes (ni en termes de répartition, ni en termes d'impact), ce qui semble être un obstacle majeur à l'application d'une politique financière intégrant des objectifs d'égalité et à l'orientation de finances publiques au service de la « *grande cause* » quinquennale.

## 3/ Garantir une bonne gouvernance

L'introduction d'une classification de nos dépenses publiques en fonction de leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, permettrait également d'assurer une meilleure lisibilité et une meilleure transparence de nos budgets<sup>56</sup>. Seuls 5,8 % des indicateurs de performance sont générés soit 50 sur 600 (introduits pour la première fois en 2021 et doublés en 2022). la création de ces indicateurs a été amorcée dès la circulaire de la performance pour le PLF 2021 (mention dès 2020 avec grands principes de la BSG). Le HCE recommande une augmentation massive de ces indicateurs qui doivent être identifiés par chaque ministère en coordination avec la direction du budget.

## 4/ Encourager l'évaluation des politiques publiques à instant T

En s'interrogeant sur l'impact a priori des politiques publiques en fonction des usages, la budgétisation sensible au genre permet de rendre plus efficace et pertinente l'action publique au regard des grands enjeux qu'elle doit relever. C'est aujourd'hui par exemple le cas sur le « *budget vert* », où il est indexé aux fléchages budgétaires une note de « *vertu écologique* » : « *favorable, neutre, défavorable* ». Cela pourrait être utilement dupliqué pour l'égalité.

Au regard de la complexité d'une telle réforme de nos finances publiques, et du volontarisme politique qui doit impérativement la gouverner, la France paraît particulièrement en retard sur le sujet, face notamment à d'autres pays qui s'y engagent depuis plusieurs années – Maroc, Belgique, Autriche, Canada, Suède. Ce retard français est confirmé par l'audit de la Direction générale des Finances publiques qui témoigne notamment du manque criant d'études d'impact y compris de dispositifs connus comme engageant spécifiquement les conditions socio-économiques des femmes (quotient conjugal, familial, allocation soutien familial, demi-part parent isolé...), et indispensable à toute réforme pertinente des nomenclatures budgétaires<sup>57</sup>.

Afin de mettre en œuvre concrètement une budgétisation sensible à l'égalité entre les femmes et hommes, le HCE formule une méthodologie<sup>58</sup> pour chacune des étapes du processus budgétaire - appropriation du concept, élaboration, évaluation, modulation des financements publics.

L'application d'une telle méthode est possible. Elle ne dépend que d'une volonté politique forte et nationale, au service de la « grande cause » quinquennale. Une task force composée de la DG Trésor, de la DB et de la DGCS pourrait ensuite piloter cette mission fondatrice<sup>59</sup>.

## Mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre (BSG)

Étapes	Objectif visé	Exemples de mise en œuvre
<p><b>Étape 1 :</b> <b>S'approprier le concept</b></p>	<p>Former l'ensemble des actrices et acteurs engagés dans le processus budgétaire à la démarche et définir la gouvernance appropriée notamment à travers la nomination de référent.es BSG au sein des directions financières des ministères, des collectivités territoriales et des Commissions des finances du Parlement<sup>60</sup>. Une stratification différenciée en fonction de la taille de chaque collectivité mériterait d'être établie, ce qui pourrait constituer un travail ultérieur du HCE.</p>	<p> Plusieurs expérimentations locales sont en cours, à Paris, Brest, Strasbourg... Dans l'adoption de son plan pluriannuel 2021-2026 sensible au genre<sup>61</sup>, la ville de Lyon s'appuie d'abord sur un cercle de directions pilotes avant de généraliser la BSG aux différentes étapes du cycle budgétaire de la ville.</p>

# Mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre (BSG)

## Étapes

## Objectif visé

## Exemples de mise en œuvre

### Étape 2 : Élaborer un budget sensible au genre

Chacun-e des actrices et acteurs politiques impliqué-e dans le processus budgétaire :

- 1) Réalise un panorama des financements en présence ;
- 2) Catégorise les financements dès leur élaboration en N-1 selon leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le modèle des marqueurs du Comité d'aide au développement de l'OCDE, et après s'être appuyé ou avoir diligenté les études statistiques ou les enquêtes pertinentes sur les dispositifs existants. Sur ce point, le HCE propose de dupliquer et parfaire le modèle de cotation du budget vert pour chaque dépense : favorable, neutre, défavorable.



En **Belgique**, la loi du 12 janvier 2007<sup>62</sup> impose d'établir une « note de genre » pour chaque projet de budget général des dépenses.

De plus, chaque ministre est responsable de l'élaboration d'indicateurs de genre et veille à ce que les statistiques produites, recueillies et commandées par les administrations fédérales soient ventilées par sexe. Pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, le ministre compétent établit un rapport d'évaluation de l'impact de ce projet sur la situation respective des femmes et des hommes, appelé « gender test » (évaluation ex ante des politiques publiques prenant en compte l'éventualité d'un impact différenciel selon le sexe)<sup>63</sup>.



Le **Maroc** a commencé à mettre en place il y a plus de 15 ans le BSG dans le cadre de sa politique d'égalité et malgré la complexité et le manque d'outils et de données existantes a décidé de mettre en place des guides budgétaires en définissant des indicateurs genrés en vue d'évaluer les politiques publiques de façon transversale au regard du genre.

# Mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre (BSG)

## Étapes

## Objectif visé

## Exemples de mise en œuvre

### Étape 3 : Moduler les finan- cements publics

S'il apparaît que les moyens mobilisés pour la mise en œuvre d'une politique sont défavorables, des actions correctrices devront être engagées. Celles-ci dépendront naturellement de la spécificité de chaque dépense engagée et de l'effet défavorable qu'elle crée. A titre d'exemple, s'il est admis que le quotient conjugal crée de l'inégalité économique, une étude d'impact sur l'effet d'une déconjugalisation pourrait être diligentée.

Les exemples développés au sein des axes 1 et 2 sont ici pertinents.

### Étape 4 : Constitutionnaliser la budgétisation sensible au genre

Depuis 2018, dans un avis relatif à la révision constitutionnelle<sup>64</sup> remis au Président de l'Assemblée nationale, le HCE appelle à inscrire le principe de la budgétisation intégrant l'égalité dans la Constitution.

 En **Autriche**, depuis 2008, la constitution fédérale oblige les entités à tous niveaux (fédéral, Länder et municipalités)<sup>65</sup> à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur gestion budgétaire<sup>66</sup>.

### Étape 5 : Évaluer l'impact du budget intégrant le genre

Une fois expérimentée et implémentée, la BSG pourrait faire l'objet d'une évaluation annuelle, à travers le Document de politique transversale (DPT) qui accompagne chaque année le PLF, et qui pourrait à cette occasion être rationalisé et présenté aux parlementaires, le DPT n'a également pas son équivalent en exécution, ce qui ne permet pas d'évaluer ex post les dépenses engagées. Un « DPT de règlement » pourrait être créé et présenté lors du « printemps de l'évaluation ».

 En **Suède**, depuis 2003, une annexe portant sur l'égalité économique entre les femmes et les hommes a été ajoutée dans la loi de finances afin d'évaluer la répartition des ressources économiques entre les hommes et les femmes ainsi que les effets distincts du système social en fonction du genre. L'annexe porte aussi sur l'analyse des revenus disponibles de chaque individu en fonction du genre en mesurant l'impact de la fiscalité<sup>67</sup>.



# Rejoignez-nous !

Le HCE défend depuis de nombreuses années un financement public en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2014, dans le rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes, le HCE a explicité pour la première fois le concept d'égal conditionnalité. Une vigilance a été publiée en 2016 pour activer l'égaconditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité entre les femmes et les hommes. Plus récemment, le HCE a présenté l'égaconditionnalité comme un véritable moteur de sortie de crise. Plusieurs acteurs et actrices de la société civile ont mis en place ou souligné la pertinence de ce concept : 2 GAP<sup>68</sup>, Ensemble contre le sexisme<sup>69</sup>, Oxfam<sup>70</sup>, la ville de Lyon.

Aujourd'hui à l'aube d'un second quinquennat où l'égalité entre les femmes et les hommes a été reconduite comme « *grande cause nationale* », il apparaît indispensable d'inscrire cette priorité au cœur des finances publiques et de montrer la volonté politique au plus haut niveau d'orienter les politiques budgétaires vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le HCE encourage toutes les organisations publiques, ministères, préfectures, collectivités territoriales, établissements d'enseignements supérieurs, associations, et, plus largement, toutes les organisations désireuses de s'engager plus profondément dans la défense de l'égalité entre les femmes et les hommes à mettre en place des dispositifs contraignants (égaconditionnalité), incitatifs, ou inhérents à leur arbitrage budgétaire.

Les organisations s'engagent ainsi à :

1. Contribuer, via le financement public, à faire progresser l'égalité femmes-hommes et à faire reculer les stéréotypes ;
2. Évaluer l'impact en amont et en aval de toutes politiques publiques mises en place pour s'assurer que les montants dépensés participent à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ;
3. Transmettre le plaidoyer aux personnes en charge de l'élaboration du budget ou participant à la sélection des structures soumissionnant une demande de financement ou aux prestataires extérieur-es ou toutes structures demandeuses.

Le Secrétariat du Haut Conseil peut vous accompagner dans la mise en œuvre de ces recommandations dans votre institution :

Contactez : [haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr](mailto:haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr)

Prochainement vous retrouverez sur toutes les plateformes d'écoute le podcast du HCE en collaboration avec Sciences Po : Féminisme Initial.



# Glossaire

## L'égaconditionnalité

- Défendue par le Haut conseil à l'égalité (HCE) depuis 2013, consiste à conditionner l'attribution de financements publics ou des autorisations administratives au respect de principes et de pratiques égalitaires entre les femmes et les hommes. A travers cet outil, il ne s'agit plus de se restreindre à corriger les inégalités en aval, mais bien de les prévenir en amont. La mise en place de l'égaconditionnalité ne coûte rien à la puissance publique et permet d'engager tous les acteurs de la société (État, collectivités, entreprises) au service d'un objectif commun.

## La budgétisation sensible au genre

- Cela consiste à intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire<sup>71</sup>. Cela implique une évaluation de la collecte (impôts, taxes,...) et des dépenses budgétaires (subventions, investissements,...) afin de déterminer si cela renforce ou diminue les inégalités entre les femmes et les hommes<sup>72</sup>. En fonction des résultats, la structure concernée peut effectuer des ajustements pour promouvoir l'égalité<sup>73</sup>.

## Le Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Performance

- Le COP est un contrat unique entre l'opérateur (état, ministère,...) et sa/ses tutelle(s) (écoles, musées instituts,...) qui vise à préciser la délégation des objectifs de politiques publiques qui lui est faite (activité et moyens) sur une période donnée. Le projet de loi de finances de 2022 en dénombre 457.

## Les Contrats d'Objectifs et de Moyens

- Les COM est un contrat unique entre l'opérateur (état, ministère,...) et sa/ses tutelle(s) (écoles, musées instituts,...) qui sert à définir les obligations respectives des partis signataires, prévoient les moyens alloués sur une période donnée sur une durée maximale de 5 ans mais concernent uniquement des acteurs de la santé publique (article L-311-13 du Code de l'Action sociale et des familles).

**Les subventions  
publiques  
aux associations**

- Elles correspondent aux sommes d'argent versées par l'État ou une collectivité publique (conseil régional, conseil départemental, commune) destinées à aider une association ou une société à fonctionner. Ces subventions peuvent être accordées en numéraire (argent) ou en nature (en objets, en service ...), et sont octroyées dans un but d'intérêt général (exemple : lutte contre les discriminations).

**L'autorisation  
administrative**

- Cela consiste à autoriser officiellement une activité ou un aménagement (prélèvement, rejet, travaux, ...) en fixant la condition d'exercice ou de réalisation tout en permettant à l'administration une surveillance<sup>74</sup>.

**Un marché public**

- C'est un contrat conclu à titre onéreux par un ou plusieurs acheteurs publics avec un ou plusieurs opérateurs économiques, pour répondre à leurs besoins en matière de travaux, de fournitures ou de services<sup>75</sup>.

# Remerciements

Le présent plaidoyer a été réalisé par la Commission « **Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale** » du Haut Conseil à l'Égalité, avec le concours de personnalités extérieures et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- **Madame Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE**, Présidente du HCE
- **Monsieur Jacques FLEURY**, coprésident de la commission Parité
- **Madame Catherine LADOUSSE**, coprésidente de la commission Parité

## Pour la Commission

### « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » :

- **Madame Édith GUEUGNEAU**
- **Madame Reine LEPINAY**
- **Madame Françoise MARCHETTI BOUVET**
- **Monsieur Jacques MEYER**
- **Madame Nathalie PILHES**
- **Monsieur Michel PILLON**
- **Madame Marie-Pierre RIXAIN**
- **Monsieur Alexandre TOUZET**

## Personnalités extérieures entendues :

- **Madame Johanna BROOKMAN**, Research funding adviser à l'ESSEC Business School
- **Monsieur Jérôme FOURNEL**, Directeur général des Finances publiques, et **Monsieur Christophe POURREAU**, Directeur de Législation fiscale, pour la Direction générale des Finances publiques
- **Madame Anne-Sophie DE FAUCIGNY**, Directrice des relations investisseurs et médias, **Monsieur Philippe KUNTER**, Directeur du Développement durable et de la RSE, **Monsieur Pascal LAGARDE**, Directeur Exécutif en charge de l'international, de la stratégie, des études et du développement, **Madame Pauline SCHERTZER**, responsable de développement au sein de la direction de la stratégie, **Monsieur Jean-Baptiste MARIN LAMELLET**, Responsable des relations institutionnelles, pour la BPI
- **Madame Malika KESSOUS**, Cheffe du bureau achats responsables, Direction des Achats de l'État

- **Monsieur Benoît LAROCHE DE ROUSSANE**, sous-directeur, **Monsieur Thomas CALTAGIRONE**, Adjoint, **Madame Capucine BES**, stagiaire, Direction du Budget
- **Madame Leslie THOMAS**, Secrétaire générale, et **Madame Agnès TOULLIEUX**, Secrétaire générale adjointe du Centre national du Cinéma et de l'image animée
- **Madame Agnès SAAL**, haute fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations au Ministère de la Culture

#### **Pour le Secrétariat général :**

- **Madame Paola BERGS**, secrétaire générale
- **Madame Juliana BRUNO**, responsable de la communication et des relations presse
- **Madame Mahaut CHAUDOUËT-DELMAS**, Rapporteuse
- **Madame Manon FORGET**, apprentie en communication
- **Madame Alice LECHAT**, stagiaire en charge de la commission Parité
- **Madame Jeanne MARTIN**, stagiaire en charge de la commission Enjeux européens et internationaux
- **Madame Marylie BREUIL**, stagiaire en charge de la commission Violences
- **Madame Caroline RESSOT**, ancienne chargée de mission en charge de la commission Parité

# Notes

- 1 Plan de soutien : 470 milliards d'euros pour protéger les entreprises et les salariés | Gouvernement.fr <https://www.gouvernement.fr/plan-de-soutien-470-milliards-d-euros-pour-protoger-les-entreprises-et-les-salaries>
- 2 Calcul réalisé à partir de la valeur du PIB de 2019, soit 2,716 milliards d'euros (source Banque Mondiale)
- 3 [https://fondationdesfemmes.org/dfd-content/uploads/2021/06/rapport-dfd-2021\\_impact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf](https://fondationdesfemmes.org/dfd-content/uploads/2021/06/rapport-dfd-2021_impact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf)
- 4 Selon la Cour des comptes européenne, dans Special Report No 10/2021: *Gender mainstreaming in the EU budget: time to turn words into action*. Aussi, sur les 58 programmes du budget de l'UE de 2014 à 2020, seulement quatre contenaient des références explicites à la promotion de l'égalité des genres et cinq seulement étaient pourvus d'indicateurs liés au genre (29 indicateurs sur un total de plus de 1000 indicateurs)
- 5 De 15,5 % à 16,5 % si l'on retient la différence en revenu annuel brut sans temps partiel - HCE, Rapport annuel 2020-2021 sur l'état du sexisme en France, novembre 2021 ; ces résultats placent la France en 58ème position sur les 156 pays analysés, selon la Quinzième édition du rapport sur les inégalités hommes-femmes du Forum économique mondial de 2021
- 6 Selon l'Insee, dans « *Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2022* », <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805>. De même, l'écart résiduel à position et qualification strictement égales reste à 9 %, dont la réduction pourrait être une réelle priorité dans la mise en place de l'égaconditionnalité.
- 7 *Ibid.*
- 8 *Ibid.*
- 9 Conseil d'analyse économique, Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes, note du CAE n°17, 2014, p. 11
- 10 Rapport de la fondation des femmes sur le coût des inégalités, 2022 : <https://fondationdesfemmes.org/actualites/8mars-ecouteznousbien/>
- 11 Conseil de l'Europe ([lien](#))
- 12 Perfégal ([lien](#))
- 13 Perfégal ([lien](#))
- 14 Depuis la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 (dite loi Copé-Zimmermann), les entreprises de plus de 250 salarié-es doivent compter au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. ([Lien Légifrance](#)), article 1.  
La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite Loi Rixain), renforce ces dispositions en prévoyant une plus grande présence de femmes (minimum 30 % puis 40 % en 2029) parmi les comités exécutifs et comités de direction des entreprises de plus de 1000 salarié-es. ([Lien Légifrance](#)), article 14.
- 15 Loi n°2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ([Légifrance](#)), article 15.
- 16 Conditionnalité des aides du CNC – Violences sexistes et sexuelle ([lien](#))
- 17 Dossier de presse CNM égalité femmes-hommes dans la musique ([lien](#))
- 18 Conditionnalité des aides du CNC – Violences sexistes et sexuelle ([lien](#))
- 19 Audition par le HCE d'Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, auprès du secrétaire général du ministère de la Culture 20 avril 2022
- 20 *Ibid.*
- 21 Audition par le HCE de Leslie Thomas, secrétaire générale du CNC, le 18 mai 2022
- 22 Article L. 1146-1 code du travail et l'article 225-1 du code pénal
- 23 Article L2141-4 du code de la commande publique
- 24 [Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales | Centre Hubertine Auclert](#)
- 25 Le centre Hubertine Auclert a élaboré une grille d'auto-diagnostic à destination des collectivités pour inciter à interroger les pratiques d'égalité des entreprises qui concourent à des marchés publics

- 26 Depuis le décret n°2022-243 du 25 février 2022, le seuil était auparavant (décret n°2021-265 du 10 mars 2021) fixé à 75 points.
- 27 La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite Loi Rixain) ([Lien Légifrance](#)), article 16
- 28 *Ibid.*
- 29 Audition par le HCE de la BPI, mercredi 11 mai 2022
- 30 Proposition de loi n° 5237 de M<sup>me</sup> Albane Gaillout visant à renforcer l'effectivité de l'Index de l'égalité professionnelle.
- 31 Le Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Performance (COP) est un contrat unique entre l'opérateur et sa/ses tutelle(s) qui vient préciser la délégation des objectifs de politiques publiques qui lui est faite (activité et moyens) sur une période donnée. Ils peuvent être établis entre l'État et différents types d'acteurs comme des écoles, des musées, des instituts... En 2022, le projet de loi de finances de 2022 en dénombre 457. Les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) obéissent à la même logique que les COP - c'est à dire qu'ils servent à définir les obligations respectives des partis signataires, prévoient les moyens alloués sur une période donnée (sur une durée maximale de 5 ans) - mais concernent uniquement des acteurs de la santé publique. En effet, les COM sont conclus « *entre les personnes physiques et morales gestionnaires d'établissements et services et la ou les autorités chargées de la tarification et, le cas échéant, les organismes de protection sociale* » (article L-311-13 du Code de l'Action sociale et des familles).
- 32 Le COM définit entre France Télévisions et l'État prévoit des engagements en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la représentation de la diversité notamment l'objectif de 30 % de femmes sur les plateaux télévisés de France Télévisions ([Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes de sexe](#))
- 33 Exemple : inscrire dans les COM avec les chaînes publiques un panier d'indicateurs relatifs aux domaines de l'information (nombre de femmes expertes notamment), de la fiction (choix de critères dans la « grille de choix des fictions » définie par le HCEff), du divertissement et de la réalité, dans l'objectif d'une démarche de conditionnalisation des financements publics à la présence en charge des stéréotypes de sexe. Une telle démarche peut d'ailleurs être étendue à la presse écrite et au web.
- 34 Audition par le HCE de l'Essec Business School, école engagée dans l'adoption d'un tel GEP, le 4 mai 2022
- 35 Dans le cadre de ses travaux, le HCE a auditionné la Direction des Achats de l'État. La circulaire du 16 mars 2022 sur les engagements de l'État pour favoriser,
- par l'achat public, un emploi de qualité et responsable dans les filières de propriété et de la sécurité privé prévoit par exemple des critères sur les conditions de travail et sur le taux d'encadrement, notamment sur les métiers exercés majoritairement par des femmes. des clauses d'égaconditionnalité peuvent également être introduites sur le modèle des clauses d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Comme le recommande déjà le HCE dans « *Pour une égaconditionnalité systématique des financements publics* » (2016), il s'agirait par exemple de s'appuyer sur le maillage institutionnel existant, au niveau des DRIEETS et des Maisons de l'Emploi
- 36 Ministère de la Transition Écologique ([lien](#)). Les entreprises qui bénéficient de l'agrément « *entreprises solidaire d'utilité sociale* » ESUS peuvent bénéficier de prêts spécifiques de la BPI ([Financements dédiés aux projets de l'Économie sociale et solidaire \(ESS\) | Bpifrance Création](#)) mais aussi d'avantages fiscaux pour les éventuels investisseurs (ISF-PME et IR MADELIN - volet Solidaire). Le volet MADELIN inclut réduction d'impôt était égale à 18 % du montant versé, retenu dans la limite maximale de 50 000 € pour les particuliers qui souscrivent au capital d'une société : [Les structures de l'économie sociale et solidaire \(ESS\) | Bpifrance Création](#)
- 37 Bonus écologique ([lien](#))
- 38 Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion ([lien](#))
- 39 Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution ([lien](#))
- 40 Mesures seniors ([lien](#))
- 41 [Le CNC renforce son engagement pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel français](#)
- 42 Audition par le HCE de Leslie Thomas, Secrétaire générale du CNC, le 18 mai 2022
- 43 Le CNM prévoit une aide visant à soutenir les structures professionnelles qui développent des projets spécifiquement liés à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la prévention des violences sexistes et sexuelles. A titre d'exemple, si une structure demandeuse souhaite mettre en place des actions de sensibilisation des publics lors des événements (stands, safe zones, actions de déconstruction des stéréotypes), une aide à hauteur de 75 % de la somme engagée peut être accordée dans la limite de 30 000 euros ; Règlement général des aides du CNM ([lien](#)). Audition par le HCE d'Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, auprès du secrétaire général du ministère de la Culture, le 20 avril 2022
- 44 *Ibid.*
- 45 Crédit d'impôt audiovisuel, CNC ([lien](#))

- 46 Crédit d'impôt recherche, CIR, ([lien](#))
- 47 Article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales ([lien](#))
- 48 [Mise en place d'un « budget sensible au genre » : de quoi parle-t-on ?](#)
- 49 Audition par le HCE de la Direction du Budget, 23 mai 2022
- 50 Action du Conseil de l'Europe depuis 1980 en faveur du « *gender mainstreaming* » et de la budgétisation sensible au genre, plusieurs résolutions adoptées par les institutions européennes intégrant l'objectif de budgétisation sensible à l'égalité hommes-femmes (résolution du 03/07/2021 par le Parlement européen, Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et la Commission européenne a établi une Stratégie de l'égalité pour la période 2010-2015)
- 51 La budgétisation sensible au genre Guide pratique, Centre Hubertine Auclert, 2015 ([lien](#))
- 52 Suite au constat chiffré selon lequel les associations sportives toulousaines qui comptent seulement 6000 femmes sur comptent 35000 licencié-es - soit 17,33 % – la ville de Toulouse s'est donné pour objectif d'opérer un rééquilibrage dans l'attribution des subventions en faveur des associations sportives de femmes.
- 53 Insee, recensement de la population 2011 ; des données par commune sont disponibles sur le site de l'Insee.
- 54 Les écarts de revenus entre les hommes et les femmes sont plus marqués lorsqu'ils vivent en couple. Elles gagnent 42 % de moins que leur conjoint, alors que cet écart n'est que de 9 % entre les femmes et les hommes célibataires (Insee Première n° 1492, mars 2014, [lien](#))
- 55 Sibylle Gollac, Céline Bessière, Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités, La Découverte, 2020
- 56 La budgétisation sensible au genre, Guide pratique, Centre Hubertine Auclert, 2015 ([lien](#))
- 57 Audition par le HCE de Jérôme Fournel, directeur général des finances publiques, et Christophe Pourreau, directeur général de la législation fiscale, le 18 mai 2022
- 58 Non exclusive d'autres méthodologies, comme celle développée par le Centre Hubertine Auclert dans son rapport dédié, ou encore celle mise en place par la ville de Lyon : [Budget sensible au genre](#) qui se décline comme suit : 1/ L'analyse du budget (fonctionnement et investissement) au prisme du genre. Une grille d'indicateurs sera élaborée afin de classer les dépenses dans 3 catégories (dépenses pouvant être considérées comme neutres (matériel, bureautique, etc.) ; dépenses concourant à renforcer l'égalité de genre de façon volontariste (subvention à une association travaillant sur ce thème, etc.) ; dépenses contribuant à des programmes et actions « *genrables* », c'est-à-dire dont l'impact en terme de genre doit être évalué (musées, équipements sportifs, etc.) ; 2/ L'analyse genrée de l'action des directions pilotes et la production d'outils et d'indicateurs pour la réaliser ; 3/ La formulation de recommandations et de mesures correctrices ; 4/ L'intégration au budget primitif 2022 d'indicateurs permettant de piloter la démarche ; 5/ Le déploiement progressif sur l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre par Lyon.
- 59 Audition par le HCE de la Direction du Budget, 23 mai 2022
- 60 HCE, Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes, Octobre 2014 ([lien](#))
- 61 La budgétisation sensible au genre, Présentation de la démarche appliquée à la Ville de Lyon, 2021-2026, ([lien](#))
- 62 Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales ([lien](#))
- 63 La budgétisation sensible au genre, définition, modalités, acteurs, Adéquations ([lien](#))
- 64 Avis relatif à la révision constitutionnelle « *Pour une Constitution garante de l'égalité femmes-hommes* » 2018 ([Lien](#))
- 65 La prise en compte de l'égalité dans le budget est basée sur deux piliers :  
Le cycle budgétaire régulier, les ministères fédéraux ainsi que les autorités suprêmes autrichiennes qui doivent formuler au moins un objectif visant l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'une mesure pour sa mise en œuvre.
- Le ministère fédéral des finances doit également définir au moins un objectif visant l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'une mesure visant son application concrète ([lien](#))
- « D'un point de vue local, le gender budgeting a été mis en œuvre à Vienne dans le 12ème arrondissement depuis 2006. À chaque dépense engagée, les autorités doivent répondre aux questions suivantes :
- Qui sont les bénéficiaires des prestations de service/ produits ?
  - À qui bénéficient actuellement les différentes dépenses et prestations de service/différents produits, et qui peut y recourir et les utiliser en premier lieu ?
- Comment pourrait-on adapter les produits/ prestations de service afin qu'ils correspondent mieux aux objectifs de la politique de l'arrondissement, et afin de permettre aux groupes cibles définis à l'origine de mieux en profiter et de mieux les utiliser ?

- 66** Gender mainstreaming in Austria, EIGE ([lien](#))
- 67** Gender Budgeting in OECD countries ([lien](#)). Aussi, la mise en place d'un programme d'action national a accordé une importance à l'analyse de l'affectation des crédits budgétaires ainsi que des résultats témoignant de la volonté du gouvernement d'effectuer des analyses en fonction du genre dans tous les secteurs d'intervention politique. Le gouvernement a ainsi mené 120 analyses dans 48 secteurs. 60 directives ont été publiées pour exiger des organismes administratifs qu'ils rendent compte de leur activité en matière d'égalité. L'analyse à travers le prisme du genre a ainsi été porté sur l'allocation des crédits et l'impact des politiques. Gender mainstreaming 'à la suédoise' Diane Sainsbury, Christina Bergqvist ([lien](#))
- 68** <https://2gap.fr/2gap-auditionne-par-le-senat-2/>
- 69** <https://ensemblecontrelesexisme.org/presidentielles-2022/>
- 70** <https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/inegalites-hommes-femmes-travail/>
- 71** Conseil de l'Europe ([lien](#))
- 72** Perfégal ([lien](#))
- 73** Perfégal ([lien](#))
- 74** Autorisation administrative la définition du dico
- 75** Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015





Vous êtes intéressé-es par ce plaidoyer et souhaitez faciliter sa diffusion dans votre service ou auprès de vos prestataires ?

Le HCE peut vous accompagner dans cette démarche.

Contactez-nous : [haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr](mailto:haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr)

01 42 75 86 91