CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

RAPPORT D'ACTIVITE

du Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

2019

Sommaire

1. Création du CWEHF 3

2. Missions du CWEHF 3

3. Composition du CWEHF 4

4. Fréquence des réunions 7

5. Avis du CWEHF 7

6. Principaux thèmes de travail 8

7. Relations avec le Gouvernement wallon 15

8. Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) 17

9. Relations avec la Fédération Wallonie-Bruxelles 18

10. Auditions 23

11. Représentation du CWEHF à l'extérieur 38

12. Annexes 46

1. Création du CWEHF

Le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes a été créé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003 (M.B. 18/08/03).

Le 10 novembre 2003, M. Jean-Claude VAN CAUWENBERGHE, Ministre-Président du Gouvernement wallon l'a installé officiellement.

Depuis janvier 2004, le CWEHF se réunit mensuellement dans les locaux du Conseil Economique, Social et Environnemental de Wallonie (CESE Wallonie).

Le secrétariat du CWEHF est assuré par le personnel du CESE Wallonie à raison d'un poste à temps partiel : Mme Thérèse VAN HOOF. Mme Anne GUILLICK assure, à titre ponctuel, le secrétariat.

Le CWEHF rappelle que depuis 2014, le personnel du secrétariat a été réduit à une seule personne (temps partiel) pour des raisons budgétaires. Selon le CESE Wallonie, la dotation actuelle du CWEHF ne permet plus l'engagement d'un équivalent temps-plein, ce qui réduit par conséquent les possibilités de travail pour remplir au mieux ses missions.

2. Missions du CWEHF

Le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes « **contribue à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes** ».

Le décret du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes précise les missions suivantes :

1° formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes ;
2° proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;
3° rendre des avis sur les mesures réglementaires ;
4° suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir.

Les décrets du 11 avril 2014 (MB du 06.06.2014) et **du 12 mars 2016** (MB du 14.03.16), (pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution), visant à la mise en oeuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, ont institué un Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) dans le but de mettre en œuvre « l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions que le Gouvernement prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ».

Le CWEHF, étant représenté au sein du GIC, a reçu des missions supplémentaires :

- « … le Conseil Wallon de l'Egalité entre les Hommes et les Femmes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales » ;
- « A ce titre, le CWEHF peut formuler des avis ou recommandations de sa propre initiative. Il peut être saisi par le Gouvernement ou un de ses membres afin de donner un avis ».

3. Composition du CWEHF

1. Assemblée

L'article 6 de l'arrêté du 10 juillet 2003 prévoit que « le Conseil est composé de 25 membres effectifs et 25 membres suppléants » :

- 12 membres effectifs et 12 membres suppléants désignés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ;
- 13 membres effectifs et 13 membres suppléants, désignés par le Gouvernement sur base de propositions faites par des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

Le CWEHF a été renouvelé intégralement le **16 avril 2018** et le Bureau a été constitué le 28 mai 2018. La composition du CWEHF a été définie par l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 mars 2018 portant désignation des membres du Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (MB du 23/03/2018).

Pour les **organisations représentatives des travailleurs et des employeurs :**

Organisation	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
CSC	Patricia BIARD	Julie REPLUYK
CSC	Gaëlle DEMEZ	Thomas GERARD
CSC	Tony DEMONTE (réputé démissionnaire)	Gaston MERKELBACH (démission en décembre 2019)
FGTB	Mariet VANDERSTUKKEN (réputée démissionnaire)	Sandra DELHAYE (réputée démissionnaire)
FGTB	Jeanne MICHIELS	Séléna CARBONERO
FGTB	Joseph BURNOTTE (retraité en décembre 2019)	Daniel RICHARD (réputé démissionnaire)
UCM	Virginie PIERRE (démission avril 2018) Sophie LEGRAND (proposée à partir du 16 avril 2018)	Geneviève BOSSU (démission avril 2018) Sophie FERY (proposée à partir du 16 avril 2018)
UCM	Tania LOULTCHEFF (réputée démissionnaire)	Clarisse RAMAKERS (réputée démissionnaire)
UCM	Jonathan LESCEUX (démission avril 2018) David PISCICELLI (proposé à partir du 16 avril 2018)	Mathieu DEWEVRE (réputé démissionnaire)
UNIPSO	Elise LAY (réputée démissionnaire)	Dominique VAN DE SYPE (réputé démissionnaire)
FWA	Joseph PONTIER	Christine GONAY
FWA	Aurélie NOIRET	Marie-Thérèse DOCKIER

Pour les **associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes** :

Associations	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
Flora (eff.) / Forma (suppl.)	Anne-Marie PERRONE (réputée démissionnaire)	Armand-Marie RAHIER (démission mai 2018)
Synergie Wallonie	Reine MARCELIS	Baptiste DETHIER (démission juin 2018)
MEFH Asbl	Donatienne PORTUGAELS	Pierre BEAUFAYS
Collectif contre les violences familiales et l'exclusion	Jean-Louis SIMOENS	Myriam FATZAUN
Femmes prévoyantes socialistes	Julie GILLET (démission août 2018)	Jean-Paul GRUMIAU (démission novembre 2018)
Respect Seniors	Dominique LANGHENDRIES	Mélanie OUDEWATER
Vie féminine	Cécile DE WANDELER (démission juillet 2019)	Laetitia GENIN
Fédération Arc-en-Ciel	Arnaud ARSENI (réputé démissionnaire)	Verlaine BERGER (réputée démissionnaire)
Caravane pour la Paix et la Solidarité	Béatrice BASHIZI	Rémi MUZEMBO (démission avril 2018)
PS	Michel GRANADOS (réputé démissionnaire)	Marie-Virginie BRIMBOIS (réputée démissionnaire)
CdH	Urata HYSENAJ (réputée démissionnaire)	Rémi BELIN (réputé démissionnaire)
MR	Annie SERVAIS	Régis DOYEN
Ecolo	Maryse HENDRIX	Lionel THELEN

Le CWEHF a signalé à plusieurs reprises, par courrier, l'urgence de procéder à un renouvellement partiel de la composition du CWEHF. Cette demande n'a pas pu être honorée.

2. Bureau

La composition du Bureau est la suivante :

- Présidente **:** Mme Maryse HENDRIX
- Vice-Présidentes **:** Mmes Reine MARCELIS et Mariet VANDERSTUKKEN
- Membres **:** Mmes Béatrice BASHIZI, Gaëlle DEMEZ, Annie SERVAIS.

4. Fréquence des réunions

Le **Conseil** s'est réuni à 10 reprises en 2019 : les 14 janvier, 18 février, 11 mars, 8 avril, 17 juin, 26 août, 16 septembre, 21 octobre, 18 novembre et 16 décembre.

Le **Bureau** s'est, quant à lui, réuni à 3 reprises en 2019 : les 14 janvier, 11 mars et 21 octobre.

5. Avis du CWEHF

En 2018, le CWEHF a remis **4 avis** :

- Avis n°66 du 14 janvier 2019 sur le projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » ;
- Avis n°67 du 18 février 2019 sur le questionnaire soumis à la société civile dans le cadre du processus de rapportage de la Belgique au sujet de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (rapport Pékin +25) ;
- Avis n°68 du 18 février 2019 sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1ère lecture ;
- Avis n°69 du 29 mars 2019 sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aides aux familles et aux aînés (SAFAs) – 1ère lecture.

Les avis intégraux se trouvent en **annexe 1** de ce présent rapport d'activités.

L'annexe 2 reprend la liste exhaustive de tous les avis du CWEHF disponibles sur le blog du CWEHF (http://cwehf.be) et sur le site du CESE Wallonie (www.cesewallonie.be).

Le CWEHF constate une nette diminution des demandes d'avis de la part du Gouvernement wallon. En effet, la plupart des avis rendus sont d'initiative.

6. Principaux thèmes de travail

1. Assemblée

Au cours du 1er semestre, le CWEHF a consacré ses réunions aux dossiers suivants :

Mémorandum en vue des élections européennes, fédérales et régionales du 26 mai 2019

Plusieurs réunions ont été consacrées pour synthétiser les revendications du CWEHF dans la plupart des compétences relevant de la Région wallonne et de l'Europe principalement, ainsi que pour organiser la communication de ce document avec l'appui du CESE Wallonie. Ce mémorandum a fait l'objet d'une publication et est disponible sur le blog du CWEHF (http://cwehf.be) et sur le site du CESE Wallonie (www.cesewallonie.be).

Mémorandum commun des 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » en vue des élections européennes, fédérales et régionales du 26 mai 2019

Comme mentionné plus loin dans ce rapport d'activité, le Conseil fédéral de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les femmes et les hommes (CEFH) et le CWEHF ont uni leur force pour élaborer un mémorandum reprenant leurs revendications communes à tous les niveaux de pouvoir.

Ce memoradum a été présenté le 30 avril 2019 et a fait l'objet d'un communiqué de presse. La publication est disponible sur le blog du CWEHF (http://cwehf.be) et sur le site du CESE Wallonie (www.cesewallonie.be).

Rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre »

La première réunion de l'année a été consacrée à l'examen des fiches-projets annexées au rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre ». Conformément à sa mission, le CWEHF a émis des conseils et des propositions qui ont été adressés aux différents Cabinets. Le CWEHF a également rendu un avis sur le projet de rapport final d'évaluation avant son passage au Gouvernement wallon.

Après le dépôt du rapport final au Gouvernement wallon le 14 février 2019, le CWEHF a souhaité savoir si ses remarques ont été suivies par les différents Cabinets. Force est de constater que la majorité des Cabinets ont tenté de répondre du mieux qu'ils pouvaient, mais souvent de manière incomplète. Le CWEHF en a conclu que pour la prochaine législature, il y aura lieu d'attirer l'attention au ministre ou à la ministre qui sera responsable de l'élaboration de ce document sur le fait qu'il faudra dispenser une formation « Gender mainstreaming » aux membres du GIC dès le début de l'élaboration de ce plan.

Thématique « Femmes et politique »

Le CWEHF a souhaité savoir si les nouvelles mesures pour promouvoir les femmes en politique qui ont été prises dans le cadre des élections communales ont eu un effet direct sur le nombre de femmes élues. Afin de pouvoir répondre à cette question, le CWEHF a invité M. ISTASSE, Rédacteur en chef du Courrier hebdomadaire du CRISP, qui a présenté une analyse des résultats des élections et a émis son avis par rapport à la mise en application des 2 mesures, à savoir le principe de la tirette et la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête.

Thématique « Family Justice Center »

Dans la poursuite de la réflexion qui a débuté fin 2018, le CWEHF a souhaité être informé du projet de FJC qui était en cours de réflexion sur la Ville de Namur afin de percevoir les opportunités et les craintes que ce label pouvait soulever auprès des acteurs de terrain. Mmes LEPRINCE, Cheffe-adjointe au Service de cohésion sociale de la Ville de Namur et Mme PAUL, Cheffe à la Coordination provinciale de Namur pour l'Egalité des femmes et des hommes ont été invitées pour échanger sur cette thématique.

Thématique « Familles monoparentales »

Suite à la création d'un portail dédié aux familles monoparentales, première démarche de centralisation des informations pour ce public-cible réalisé par le Cabinet de la Ministre GREOLI, le CWEHF a souhaité approfondir cette thématique constatant qu'il existe un lien étroit entre familles monoparentales et pauvreté. Par ailleurs, la charge mentale réelle que portent les mères en situation de monoparentalité est invisibilisée. Au cours de ce 1er semestre, le CWEHF a invité Mme MAHY, Secrétaire générale et politique du Réseau Wallon de lutte contre la Pauvreté et Mme TIRMARCHE, Responsable du Service d'études de la Ligue des familles, pour échanger sur cette thématique.

Thématique « Femmes et santé »

Le CWEHF a constaté qu'il n'a pas été consulté sur le projet de décret modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé en ce qui concerne la prévention et la promotion de la santé, ce projet ayant été déposé au Parlement wallon le 15 mars 2019.

Cette situation est d'autant plus interpellante que le CWEHF avait émis un avis d'initiative en septembre 2018 et qu'il avait personnellement fait part, lors d'une entrevue avec Mme la Ministre GREOLI au mois de décembre 2018, de sa crainte de ne pas voir intégrer la dimension de genre dans le plan de prévention et de promotion de la santé.

Le CWEHF a envoyé un courrier à la Ministre GREOLI pour lui faire part de son étonnement quant à la non-consultation du CWEHF et à la non-prise en compte du genre dans le projet de plan « Santé ». Il a également émis quelques remarques sur ce projet de décret.

Examen de la note au Gouvernement wallon sur le projet d'arrêté du 27 mars 2014 portant exécution du décret du 23 janvier 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1ère lecture

Le CWEHF a souhaité rendre un avis d'initiative sur ce projet qui vise à permettre une rationalisation et une simplification quant aux moyens de subventionnement des missions actuellement exercées par le Réseau. Il fixe par ailleurs un cadre permettant l'implémentation d'un dispositif de facilitateurs.trices en prévention des inégalités auprès de la Région wallonne et procède à quelques modifications suite à des changements dans l'organisation ou dans la dénomination au SPW.

En ce qui concerne particulièrement le point sur les facilitateurs.trices en prévention des inégalités, le projet d'arrêté impose un effectif minimum de 12 équivalents temps plein pour renforcer l'équipe du Réseau.

Le CWEHF a rendu un avis favorable sur la rationalisation et la simplification quant aux moyens de subventionnement du Réseau. Le fait que cette allocation est gérée par le Ministre-Président, est un message clair sur le caractère éminemment transversal de la pauvreté mais aussi des missions confiées au Réseau, impliquant une responsabilité collégiale des différents ministres wallons concernés dans leur champ de compétences respectif.

Le CWEHF a attiré l'attention sur la nécessité de poursuivre la subvention pour garantir la poursuite du plan « Pauvreté » ou qu'à tout le moins, la poursuite de ce plan soit garantie via les missions accordées au Réseau, ce plan pouvant bien entendu évoluer en fonction des priorités du futur Gouvernement. Le CWEHF a également recommandé que soit assurée l'indexation des emplois APE et que l'équipe des facilitateurs.trices en prévention des inégalités respecte la parité hommes-femmes dans sa composition.

Examen de la note au Gouvernement wallon sur l'avant-projet d'arrêté du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement des demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux, communautaires, de l'enseignement, à destination des employeurs publics de services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) – 1ère lecture

Le CWEHF a souhaité rendre un avis d'initiative sur ce projet, celui-ci s'inscrivant dans le prolongement de la mise en œuvre de l'accord du 17 décembre 2015 sur le transfert des aides ménagers.ères Titres-services vers un statut d'aide ménager.ère social.e subventionné par des aides à l'emploi APE. Ce présent projet vise à :

- soutenir les SAFAs qui font le pas de convertir leurs aides ménagers.ères Titres-services en aides ménagers.ères social.e.s via les aides à l'emploi APE ou des subventions complémentaires ;

- subventionner la formation des aides ménagers.ères Titres-services qui, sur une base volontaire, s'investiraient dans une formation pour devenir aides familiaux.iales.

Le CWEHF a rendu un avis favorable au projet mais demande que la dimension de genre soit intégrée dans ce processus au niveau :

- des programmes à négocier pour la formation : inclure un module de sensibilisation à la dimension de genre et un module de sensibilisation au harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- des horaires de formation : les formations se feront soit pendant les heures scolaires, soit selon les horaires de travail des travailleurs.euses ;
- de la composition du Comité de pilotage : imposer une représentation paritaire au sein de ce comité.

Au cours du second semestre, le CWEHF a consacré ses réunions aux dossiers suivants :

Initiatives du CWEHF dans le cadre de la préparation de la Déclaration de politique régionale

Dès le second semestre, le CWEHF a souhaité mettre en avant sa force de propositions, dans un premier temps en envoyant un courrier aux informateurs MM. Elio DI RUPO et Paul MAGNETTE et dans un second temps, un courrier aux négociateurs MM. Paul MAGNETTE, Jean-Marc NOLLET et Willy BORSUS, tous chargés par le Roi pour former un Gouvernement en Wallonie.

Le CWEHF a aussi réalisé un tableau comparatif entre les mesures mentionnées dans la Déclaration de politique régionale et la Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le CWEHF a pu constater que les 2 entités ont mis en priorité la mise en œuvre du Gender mainstreaming dans leurs déclarations respectives.

Thématique « Familles monoparentales »

Le CWEHF s'est particulièrement penché sur les différentes définitions de la famille monoparentale, la notion de ménage, la définition de l'enfant, la répartition genrée des ménages monoparentaux sur le territoire de la Région wallonne. Sur base des informations qui lui ont été fournies par l'IWEPS, le CWEHF a également analysé le taux de pauvreté des ménages, le taux de privation matérielle sévère selon le type de ménage et le taux de privation des enfants.

Sur base de ces informations, le CWEHF a pu constater que la notion de famille monoparentale est floue. Au niveau des enquêtes, la composition du ménage est définie par la présence ou non des enfants au moment du passage de l'enquêteur. Au niveau administratif, on se base sur le domicile officiel de l'enfant. Dans la définition de la notion de ménage, les enfants dont la garde est partagée sont considérés comme faisant partie du ménage s'ils étaient présents la nuit précédant l'interview.

Le CWEHF en a dès lors conclu qu'il est actuellement impossible d'avoir un chiffre pertinent du nombre de familles monoparentales en Belgique. L'IWEPS a par ailleurs confirmé ce point reconnaissant que toute définition statistique ou politique des ménages monoparentaux est partielle et imparfaite. Afin de pouvoir échanger ses préoccupations avec des experts, le CWEHF a invité M. WAGENER, Professeur de sociologie à l'UCL-FOPES et M. GHESQUIERE, Chargé de recherche à l'IWEPS pour échanger sur cette thématique.

La Présidente, Mme HENDRIX, a également réalisé une note sur la manière dont certains pays ont tenté de solutionner le problème des contributions impayées. Par exemple :

- **France :** l'Agence de récupération des contributions alimentaires non payées (ARIPA) a comme mission d'aider à la récupération des arriérés. Le montant des avances versé est de 115€/mois par enfant pour les pensions impayées. Cette aide concerne les enfants de moins de 20 ans et peut être sollicitée s'il y a eu un jugement ou autre titre exécutoire qui fixe une pension (CaF, Convention de divorce avec consentement mutuel…). Cette aide s'enclenche dès qu'une mensualité est impayée. Cette aide ne peut être poursuivie si le parent est à nouveau en couple ;
- **Allemagne :** l'équivalent du SAJ intervient sous forme de curatelle. Cette aide concerne tous les enfants, sans limite d'âge, avec un avantage pour les mineurs ;
- **Suède :** L'Agence des recouvrements forcés a comme mission l'aide à la récupération et le versement des avances d'un montant de 120€/mois par enfant ;
- **Canada :** Des lois fédérales permettent de récupérer les impayés via une Agence gouvernementale avec le concours du service des impôts dans tout le pays. Chaque province peut organiser le programme de perception comme elle l'entend et le Québec a mis en place un système qui empêche tout chantage entre les parents et toute « prise d'otage » des enfants. Depuis 1995, l'agence « Revenu Québec », chargée de la perception des impôts et des taxes, a créé le programme de perception des pensions alimentaires. Après avoir été averti du montant fixé par le juge aux affaires familiales et avoir reçu les coordonnées bancaires des 2 parents, cet organisme collecte, chaque mois, le montant de la pension alimentaire auprès de la personne qui doit la payer puis il verse aussitôt la somme à la personne qui doit la recevoir, le 1er et le 16 de chaque mois.

  En cas de défaut de paiement, l'agence de perception se substitue immédiatement au parent défaillant en versant la pension à sa place.

Thématique « Travailleuses domestiques »

Le CWEHF s'est également interrogé sur la thématique des travailleuses domestiques. Afin de découvrir la réalité des conditions de travail et de vie de ces travailleuses, le CWEHF a invité Mme VERDIER, Animatrice CIEP-B (CSC) et Mme CANAZO, membre de la Ligue des Travailleuses domestiques.

Projet de rencontre avec Mme la Vice-Présidente MORREALE, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des Chances et des Droits des femmes

Afin de préparer la rencontre avec Mme la Vice-Présidente MORREALE reportée au début de l'année 2020, le CWEHF a réalisé une note reprenant les préoccupations du CWEHF à échanger avec Mme la Ministre.

Les membres ont proposé d'échanger sur les points suivants : l'implantation du genre dans les politiques wallonnes, en particulier la mise en place d'un 2ème plan « Genre » et les enseignements à tirer au niveau du travail qui a été réalisé au sein du GIC, le souhait de renouveler partiellement les membres du CWEHF défaillants, les grands chantiers qui font l'objet d'un point d'attention du CWEHF (familles monoparentales, violences envers les femmes et les enfants exposés aux violences conjugales, emploi, femmes et santé, femmes migrantes). Le CWEHF souhaite également la ratification par la Belgique et la Région wallonne de la nouvelle Convention 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Identité visuelle du CESE Wallonie

Dans le cadre de la réforme de la fonction consultative, le CESE Wallonie a mené une réflexion sur l'homogénéisation des logos des différents Conseils consultatifs siégeant en son sein en créant un seul et nouveau logo de même qu'un nouveau site internet « responsive » (consultable sur une tablette ou un GSM). Il a également défini un canevas pour le rapport d'activité du CESE Wallonie et une charte graphique pour tous les documents produits par les différents Conseils consultatifs.

Au niveau du rapport d'activité du CESE Wallonie, il a été demandé aux secrétaires des différents Conseils consultatifs de mentionner des informations supplémentaires, comme la liste des avis rendus, les experts invités et les grandes thématiques traitées pendant l'année.

La période d'élaboration des rapports d'activités des différents conseils a également été harmonisée : ceux-ci devront désormais être réalisés au cours du 1er semestre, de préférence dans le même délai que le rapport d'activité du CESE Wallonie, ce qui permettrait également de renforcer l'identité visuelle du CESE Wallonie.

Participation aux séminaires thématiques du CESE Wallonie

Dans le cadre du renforcement de l'identité visuelle du CESE Wallonie, le Bureau du CESE Wallonie a décidé d'organiser un séminaire sur la politique de la ville réparti en plusieurs thématiques tout au long de l'année 2020. Les thématiques abordées sont :

- La ville en réflexion ;
- La ville en cohésion ;
- La ville en reconstruction ;
- La ville en transition.

Tous les Conseils et Commissions siégeant au CESE Wallonie ont eu la possibilité de proposer des intervenant.e.s pour ces différentes thématiques. Le CWEHF a décidé de privilégier des femmes expertes qui présenteront une intervention dans des domaines variés, comme les politiques temporelles, l'aménagement des espaces publics intégrant la dimension de genre, un outil de mobilité au regard du genre….

2. Bureau

Devant travailler de plus en plus en urgence, le Bureau du CWEHF s'est saisi de certains dossiers afin d'alléger les ordres du jour des réunions de l'assemblée.

Accompagnement à l'élaboration du rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre »

Le Bureau a réalisé un premier travail d'examens des fiches-projets qui ont été élaborées par les Cabinets de manière à rendre un avis sur celles-ci avant leur version définitive. Ces fiches ont été annexées au rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » déposé au Gouvernement wallon le 14 février 2019.

Mémorandum du CWEHF en vue des élections Fédérales, régionales et européennes du 26 mai 2019

Le Bureau a veillé à la bonne organisation de l'élaboration du mémorandum en fonction des revendications qui ont été émises par les membres en Assemblée.

Mémorandum commun des 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » en vue des élections fédérales, régionales et européennes du 26 mai 2019

Dans le cadre d'une collaboration qui a été mise en place fin 2018 entre le Conseil fédéral de l'Egalité des chances entre Hommes et Femmes, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les femmes et les hommes (CEFH) et le CWEHF, les 3 conseils ont émis le souhait de réaliser un mémorandum commun. Les modalités pratiques et organisationnelles de ce memorandum ont été prises en charge par le Bureau du CWEHF.

Le Bureau a également décidé de travailler sur les familles monoparentales en tentant d'examiner les impacts divers sur les différentes thématiques (emploi, chômage, allocations familiales, santé…).

Enfin, le Bureau a été informé des nouvelles mesures relatives à l'identité visuelle du CESE Wallonie au niveau du logo, du site internet et de la charte graphique à utiliser pour la production des divers documents par les Conseils. Fin du second semestre, le CESE Wallonie a invité tous les Conseils à mener un projet commun, à savoir l'organisation de plusieurs séminaires à thématiques transversales pour l'année 2020. Le CWEHF a répondu favorablement à cette invitation.

Lorsque la thématique de la ville a été choisie, le Bureau du CWEHF a effectué un travail de recherche d'expert.e.s par rapport aux thématiques qui ont été proposées.

Courrier ponctuel

17.12.19 : Suite au départ à la retraite de M. BURNOTTE, le CWEHF a renouvelé sa représentation au sein du Comité de suivi du FEDER-FSE : Mme Reine MARCELIS est membre effective et Mme Thérèse VAN HOOF est membre suppléante.

7. Relations avec le Gouvernement wallon

Le Bureau a envoyé des courriers ponctuels en fonction de l'actualité ou en soutien à des actions-demandes émanant de différents partenaires. Une partie de ces courriers se trouvent en **annexe 3** :

12.04.19 : Le CWEHF a envoyé un courrier à la Ministre Alda GREOLI (Doc.2019/CWEHF-C.165) en ce qui concerne le plan de prévention et de promotion de la santé. Dans ce courrier, le CWEHF marque son regret que son avis d'initiative n'ait pas été pris en compte alors qu'il s'était basé sur des témoignages de personnes expertes en la matière. En ce qui concerne la version qui a été soumise en première lecture, le CWEHF a souligné que le test « Genre » est lacunaire, que les définitions proposées étaient à revoir de manière à y intégrer le genre et qu'il était nécessaire de produire des données sexospécifiques de manière à pouvoir établir un diagnostic précis de la situation relative à l'état de santé de la population et à pouvoir guider les actions et les stratégies à mettre en œuvre. Il espère que les 2 dispositifs-clés chargés du suivi et de l'évaluation, à savoir le Comité de pilotage et les centres d'expertise en matière de promotion de la santé, veilleront à ce que cette préoccupation soit respectée, tant au niveau de la production de données statistiques que des indicateurs tout au long de la procédure d'élaboration du plan et de son évaluation.

25.06.19 : Le CWEHF a envoyé un courrier à M. Paul MAGNETTE (Doc.2019/CWEHF-C.168) et à M. Elio RI RUPO, Informateurs de la Région wallonne (Doc.2019/CWEHF-C.169), pour leur faire part de quelques revendications communes aux 3 conseils consultatifs « Egalité entre les hommes et les femmes » du pays, à savoir :

- La création d'un poste de Ministre « Egalité femmes-hommes » qui devrait être directement attaché au/à la Ministre-Président.e. Ce.cette ministre devrait pouvoir compter directement sur une administration en nombre et compétences suffisants ;
- L'instauration d'une Conférence interministérielle « Egalité femmes-hommes », afin de réunir tous.tes les ministres chargé.e.s de l'Egalité « femmes-hommes », de manière périodique et assurer une bonne harmonie des différentes mesures prises par chaque ministre ;
- L'urgence de doter les 3 Conseils de moyens appropriés à leurs engagements, tant en terme de revalorisation de leurs subsides annuels-dotation qu'en terme de personnel ;

- L'urgence d'élaborer un plan d'action global de lutte contre les violences envers les femmes, conforme à la Convention d'Istanbul qui a été ratifiée par la Région wallonne le 13 mars 2014 et par la Belgique le 1er mars 2015. Ce plan doit refléter une stratégie partagée par toutes les entités fédérales et fédérées, impliquer toutes les Institutions fédérales (Justice, Economie, Intérieur, Affaires étrangères…) et bénéficier d'un budget structurel stable et indexé.

02.09.19 : Le CWEHF a envoyé un courrier à MM. Paul MAGNETTE, Jean-Marc NOLLET et Willy BORSUS, Négociateurs de la Région wallonne (Doc.2019/CWEHF-C.170) afin de leur proposer quelques objectifs stratégiques à intégrer dans la DPR au niveau du chapitre relatif à l'égalité hommes-femmes :

- Large sensibilisation à la dimension de genre dans tous les domaines et dès le plus jeune âge. Sans langage commun, il est impossible d'adopter des mesures efficaces qui visent à améliorer l'égalité hommes-femmes ;
- Faire de la politique « Egalité hommes-femmes » une réelle priorité. Pour ce faire, il faut l'assortir d'un budget et de moyens humains ;
- La mise en place d'une Conférence interministérielle « Egalité hommes-femmes » pour assurer une harmonisation des différentes mesures prises par chaque ministre ;

Au niveau des recommandations thématiques, le CWEHF en avait pointé 3 :

1. Accès à l'emploi

- Application stricte de l'égalité salariale ;
- Révision des objectifs peu nuancés en terme d'insertion dans l'emploi ;
- Formations adaptées aux changements sociétaux actuels avec un contrôle de la mise en place de ces formations à destination des femmes, assorties de sanctions ;
- Valorisation des acquis de l'expérience lors de la phase d'évaluation des carrières et des compétences préalables à un retour à l'emploi, en particulier pour les femmes « rentrantes » ;
- Mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi ;
- Mesures visant à répondre aux contraintes des hommes et des femmes en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle.

2. Violences envers les femmes et les enfants exposés aux violences conjugales

Face au fléau des féminicides et dans une moindre mesure aux infanticides, le CWEHF souligne les faiblesses du système actuel, à savoir que les femmes victimes de violences ne sont pas prises au sérieux et que la souffrance des enfants témoins et/ou victimes de ces violences, n'est pas prise en compte. Par ailleurs, les moyens actuels de lutte sont inefficaces et ne répondent pas aux exigences de la Convention d'Istanbul qui accorde une grande importance aux enfants tant témoins que victimes.

Dès lors, les 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » ont souligné l'urgence d'élaborer un plan d'action global de lutte contre les violences envers les femmes conforme à la Convention d'Istanbul et demandent :

- Une enveloppe budgétaire structurelle conforme aux ambitions de cette Convention en matière d'accueil et d'accompagnement des victimes, des auteurs et des enfants ;
- La prise en compte de besoins spécifiques des enfants ;
- Un accès prioritaire au logement social pour les femmes victimes (avec leurs enfants) ;
- L'amélioration de la collecte de statistiques sexuées concernant les auteurs, les victimes et les enfants.

3. Logement et familles monoparentales

Plusieurs études ont démontré que les femmes en situation de famille monoparentale ont peine à trouver un logement, qu'il soit privé ou social. Aussi, le CWEHF a demandé :

- Des mesures spécifiques d'aide au logement pour les familles monoparentales ;
- L'élargissement de l'offre de logements sociaux ;
- La révision des critères d'accès aux logements sociaux.

8. Groupe interdépartemental de coordination (GIC)

La réunion du CWEHF du 14 janvier 2019 a été spécifiquement consacrée à l'examen des fiches-projets et du projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre ». Un avis a été rendu au GIC afin que les représentant.e.s des différents Cabinets aient la possibilité de réaliser quelques dernières modifications. Le rapport final d'évaluation du premier plan « Genre » a été déposé le 14 février 2019 au Gouvernement wallon.

9. Relation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

06.05.19 : Assemblée générale d'Alter Egales, sous la houlette de M. Rudy DEMOTTE, Ministre-Président de la Fédération Wallonie-Bruxelles, chargé des Droits des femmes, sur le thème : « Droits à disposer de son corps »

Quelques membres du CWEHF et le secrétariat ont participé à l'Assemblée générale d'Alter Egales. M. le Ministre-Président Rudy DEMOTTE a souhaité mettre en lumière l'impact du travail d'Alter Egales sur le politique. Cette année, 25 projets ont été financés pour un budget de 380 000€.

Le travail qui a été réalisé en sous-commission a mis en lumière des revendications à mettre à l'agenda politique, comme la question des droits fondamentaux, l'égalité au travail et le droit à ne pas être stigmatisée, à l'intégralité physique et psychique.

Le thème de cette année est particulièrement d'actualité, on constate que dans de nombreux pays, cette question du « vieux droit moral et patriarcal » est encore très prégnante. On voit la tendance de remettre en cause des acquis, avec la montée des mouvements populistes qui frappent particulièrement les femmes. Ce thème est aussi d'actualité en Belgique avec tout le débat sur la sortie de l'IVG du Code pénal.

Cette assemblée s'est organisée sous forme d'un forum. Les membres de l'assemblée ont été répartis en différents ateliers. Les recommandations qui sortiront de ces échanges permettront d'avancer dans ce droit fondamental des filles et des femmes.

Enfin, M. le Ministre-Président pointe plusieurs éléments importants :

- La Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté un décret de lutte contre les violences faites aux femmes conforme à la Convention d'Istanbul ;
- Un comité de coordination regroupant les administrations et des représentants de la société civile travaille sur la possibilité de faire sortir les associations du financement facultatif par projet pour évoluer vers un soutien pérenne. Pour ce faire, on institue des collectifs d'associations qui sont reconnus pour une période de 5 ans. Ces collectifs sont chargés de mettre en œuvre une ou plusieurs mesures du plan quinquennal de lutte contre les violences : 400 000€ de budget structurel sont dédiés au fonctionnement de ces collectifs ;
- Souhait qu'un ministère des Droits des femmes puisse être établi à chaque niveau de pouvoir pour répondre aux revendications portées par la grande majorité des mouvements féministes. En outre, la création d'une Conférence interministérielle sera nécessaire pour assurer la coordination entre les gouvernements de tous les niveaux de pouvoir.

Atelier 1 : « Mon corps, nos corps. Une histoire pas si intime que ça »

L'atelier a réfléchi aux différents types de conditionnement du corps des femmes dans l'espace public et dans l'espace privé. Il a également pris conscience qu'il existe un lien entre le corps des femmes et la longue histoire d'assignation, notamment avec la mécanisation des corps (19ème siècle) : le corps des femmes est toujours vu comme le site de reproduction des autres corps : ils sont mis à la disposition des autres avec le travail gratuit. D'un point de vue médical, le corps des femmes est toujours « pathologisé », il est très souvent instrumentalisé à des fins économiques.

Plusieurs aspects ont été mis en évidence :

- Hypersexualisation : le corps des jeunes filles et des femmes se préparent au regard des autres. Cette construction des corps a un impact très important sur l'estime de soi car ces normes sont très assignantes et rigides. La question du sexisme dans la publicité est soulevée de même que le temps - énergie volé aux jeunes filles pour se préparer ;
- Santé : la contraception reste le souci majeur des femmes, tant au niveau du budget qu'au niveau de la santé, de la charge mentale : pression de la maternité obligatoire ou de la maternité parfaite. Par ailleurs, le travail des femmes n'est pas perçu comme pénible ;
- Désir à la sexualité : est-ce qu'une femme libérée veut dire multipartenaire ? Est-ce que sa sexualité libre est acceptée ? La réponse est que la sexualité est toujours dictée par le désir masculin : la fellation est un acte d'assignation et une norme sociale très puissante ;
- Norme d'hygiène de beauté : maquillage, épilation, présentation hypersexualisée des corps dans l'imaginaire social. Ces normes de beauté sont très prégnantes chez les jeunes. Or, elles sont racistes car elles valorisent la blancheur et les cheveux lisses ;
- Violences : dès leur plus jeune âge, les filles qui sont en jupe en rue sont harcelées. L'épilation constitue aussi une souffrance pour les femmes. Les femmes ont des corps fragiles et pourtant on les contraint facilement. L'honneur est porté par les femmes mais il est toujours défini par les hommes. Le consentement est peu ou pas respecté…

L'atelier a aussi mis en évidence que la parole des femmes n'est pas encore assez entendue. Leur place dans l'espace public est toujours défaillante : leurs besoins ne sont pas rencontrés (toilettes publiques, sécurité) et leur présence est considérée comme un objet de capitalisme, dans le cadre d'une mise à disponibilité (marchandisation du corps des femmes).

L'atelier a émis quelques **recommandations** :

1) faire un contrepoint par rapport à ce capitalisme patriarcal en insistant pour que la sphère publique intègre ces acquis féministes, leur historicité à différents niveaux (manuels scolaires, question du genre dans la formation initiale des enseignant.e.s de manière à ce qu'il y ait moins de transmission de réflexes sexistes). Cette norme sociale s'exerce sur chacun.e d'entre-nous mais de manière singulière et spécifique.

2) Le budget de la contraception qui incombe aux femmes est problématique. D'autres points ont été soulevés : difficultés dans le suivi et la santé sexuelle, difficultés à transmettre entre femmes la connaissance du corps féminin, notamment sur les questions de plaisir et sur la question du vocabulaire. Le groupe a recommandé le financement des « EVRAS féministes ».

3) Question du travail des femmes : perçu comme gratuit, leur pénibilité est invisible (gardienne d'enfants, ménagère Titres-services…). Le groupe recommande que ces femmes soient représentées de manière politique par un syndicat ou autres pour que ces tâches essentielles soient valorisées.

4) Lutte contre la normalisation de la violence envers les femmes et la banalisation de la souffrance : ce sont des actes d'assignation qui poussent les femmes à des contradictions. Le groupe recommande de mettre en avant que ces souffrances ne sont pas symétriques : Ce n'est pas parce qu'il y a des femmes battues qu'il faut parler systématiquement des hommes battus car les rapports patriarcaux sont par essence asymétriques. C'est cette asymétrie qui doit être régulée.

Atelier 2 : « Quel argument adopter face aux mouvements anti-IVG, comment garantir un accès effectif et déculpabilisant à l'IVG ? »

L'atelier a mis en avant 2 constats :

- Les droits des femmes ne sont plus au cœur du débat lié à l'IVG et à la grossesse en général. Les travaux préparatifs aux 3 dernières lois sont révélateurs, tout comme les débats publics, les interventions ou les reportages sur la problématique ;
- La question de la « désincrimination » n'a pas du tout été prise en charge par le législateur et paraît inaudible lorsque les experts, les associations de terrain tentent de l'aborder dans les débats.

Plusieurs difficultés ont été relevées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi :

- Le processus de l'IVG est marqué de pénal, de négatif, ce qui entraîne un effet de culpabilisation sur les femmes et complique l'accès aux structures psycho-médicales ;
- L'entrave à l'IVG est interdite par la loi mais il y a d'autres entraves qui sont encore plus cruciales (faux sites internet, désinformation….) ;
- Le processus de l'IVG en structure hospitalière est fort opaque aux procédures, ce qui peut entraîner des dérives éventuelles alors qu'il s'agit d'institutions publiques et subventionnées ;
- L'ordre des médecins exige que les plaintes soient nominatives, ce qui impose aux femmes de s'afficher et cela entraîne des problèmes par la suite ;
- Traitement journalistique inadéquat ;
- Pénurie de médecins très peu formés aux éléments relatifs aux IVG ;
- Le lien entre IVG tardive et précarité des femmes est trop peu visibilisé ;
- Le financement des IVG est problématique, surtout pour les femmes sans titre de séjour. Les plannings familiaux sont sous-financés et assument l'acte souvent de manière informelle.

L'atelier a aussi mené une réflexion sur les mouvements anti-choix qui se sont fortement développés en 15 ans. Pour cet atelier, il est important de ne pas se positionner en réaction à ces mouvements, mais plutôt de les considérer comme une force de proposition. La concertation et la coordination entre progressistes est capitale.

Au niveau de la stratégie, il n'y a pas eu de consensus : il faudra probablement mener de front 2 méthodes de travail : un travail sur le fond (changement de paradigme, passer de l'interdiction à la désincrimination, lutter pour que l'IVG ne soit plus une interdiction) et un travail à la marge (limiter la perte d'accès aux soins, améliorer les conditions). Il est important de souligner que certaines femmes peuvent en souffrir, que cette question est liée à des questions sociales, voire civilationnelles.

Atelier 3 : « Le corps des femmes : objet du droit ou sujet de droit ? »

L'atelier a rappelé que notre société exerce un contrôle du corps des femmes comme enjeu de la domination masculine. La plupart des sociétés ont rédigé des appareils normatifs, une série d'obligations et d'interdits. Mais la loi peut aussi être utilisée comme un outil d'émancipation. Ces questions méritent d'être étudiées de manière pluridisciplinaire. Si depuis quelques décennies, le droit international a connu quelques avancées majeures en matière de droits des femmes, en ce compris les droits sexuels et reproductifs, il faut rester vigilant car certains droits acquis sont remis en cause.

Malgré la croyance d'une inscription juridique de l'égalité hommes-femmes en 2000 dans la Constitution, on constate que plusieurs lois touchent à l'autonomie procréative des femmes :

- En matière de contraception, il existe un mouvement de pharmaciens qui tentent de reconnaître le droit d'objection à vendre une contraception ;
- La reconnaissance anténatale de la paternité dès le 1er jour de conception peut être un frein à l'avortement ;
- La loi permettant de réaliser un acte d'enfant sans vie, si elle a été adoptée dans le but d'accompagner le deuil des familles, permet aussi à l'homme d'inscrire cette filiation dans les actes d'Etat civil, même sans l'accord de la mère.

Dans le cadre de ces 3 dernières lois, la réflexion sur les droits des femmes est totalement absente : elles ont un effet fort néfaste au niveau de la culpabilisation des femmes, sur l'effectivité de leur faculté de mettre un terme à une grossesse. La sémantique est problématique, notamment le mot « naissance », alors qu'il s'agit d'une fausse couche. L'atelier a demandé une vigilance du législateur sur l'impact des mots utilisés.

La question de la mise à mal de la démocratie a également été soulevée : en effet, l'adoption de certaines lois a été réalisée très rapidement pour éviter probablement un réel débat de fond en Commission plénière qui aurait permis aux mouvements féministes ou qui travaillent avec une lecture féministe d'avoir droit au chapitre. Dès que l'on touche à l'autonomie reproductive des femmes, on devrait systématiquement adopter un prisme genré pour éviter que des mouvements idéologiques soient tentés de restreindre les droits des femmes.

Il existe des études à l'étranger qui ont montré une augmentation des violences pendant la période de grossesse (si la violence existait déjà avant). Parfois, la grossesse peut être elle-même un élément déclencheur de violences intrafamiliales. Toutes ces analyses de violences faites aux femmes ne sont pas du tout examinées par le législateur, ce qui est problématique. Le dernier rapport de l'IEFH relevait qu'une plainte sur 5 concernait des faits de discriminations sur le lieu de travail pendant la période de grossesse.

En conclusion, la période de grossesse ne peut pas être uniquement appréhendée par le législateur sous un angle purement symbolique d'accompagnement des familles, de deuil, en faisant abstraction de toute une série d'autres conséquences sur la vie des femmes pendant cette période critique où elles sont dans une posture de vulnérabilité.

Quand une femme veut avorter, le discours dominant insiste sur les conséquences néfastes, mais on ne prend jamais en compte les conséquences néfastes d'une grossesse tant au niveau médical que sociologique. Ce sont des problèmes d'égalité hommes-femmes. Il est donc primordial de débloquer des financements pour mener ce travail de recherche. Dès que de nouvelles lois sortent, il est important de faire cette analyse sous l'angle des droits des femmes. Le droit n'est pas neutre, d'où l'intérêt de faire des recherches.

Ensuite, Mme Anne-Emmanuelle BOURGAUX, Professeure constitutionnaliste a présenté l'architecture de l'Etat en tentant de mettre en avant les compétences des différents niveaux de pouvoir, avec un focus sur la compétence « Egalité hommes-femmes ».

Malgré la complexité du modèle belge, les féministes sont toutes d'accord pour maintenir un ministère des Droits des femmes à tous les niveaux de pouvoir ainsi que la pérennité du modèle d'Alter Egales. Mme LAUSBERG retiendra de cette législature qu'on n'a jamais autant parlé des droits des femmes. C'est le moment d'aller plus loin sur le plan institutionnel, en mettant en évidence les difficultés croissantes auxquelles les femmes sont confrontées : il faut sortir la femme du carcan « femme=maternité » et lui donner une place de sujet à part entière indépendamment de la question de la maternité. C'est un véritable projet de société.

10. Auditions

14.01.19 : M. Cédric ISTASSE, Rédacteur en chef du Courrier hebdomadaire du CRISP, pour une présentation des résultats des élections communales de 2018, en ce qui concerne la représentation des femmes élues pour un mandat exécutif

M. ISTASSE a présenté 2 volets sur base d'études qu'il a menées depuis les élections de 2018.

Le 1er volet concerne les facteurs qui déterminent la proportion de femmes parmi les élu.e.s. Dans le cadre de ces élections, le taux de femmes élues en Belgique est de 39,1%. La Wallonie et Bruxelles ont instauré le principe de la tirette et la Wallonie a également instauré la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête. M. ISTASSE constate que ces mesures ont permis une augmentation de la proportion des femmes élues dans les conseils communaux. Cependant, ce système implique l'intérêt d'avoir une grande visibilité pré-électorale pour avoir la chance d'être élu.e. Sa conclusion est que l'effet dévolutif de la case de tête permettait de mettre les femmes « plus haut » sur la liste pour leur donner plus de chances d'être élues. L'effet dévolutif permettait d'avoir un cercle vertueux pour les catégories de candidats à moindre visibilité, dont font partie les femmes. Sa suppression a été justifiée pour des problèmes démocratiques, par le fait qu'on respecte moins le vote de l'électeur. Cependant, il faudra attendre les prochaines élections pour confirmer ces constats.

M. ISTASSE a aussi examiné le degré de visibilité des femmes au sein de la liste des candidat.e.s. Si, effectivement, toutes les listes ont respecté la loi, il faut examiner la dernière place des listes impaires. En effet, pour cette place, le parti politique peut choisir d'y mettre un homme ou une femme indépendamment du sexe de la personne qui occupe l'avant-dernière place. Or, cette dernière place a une position stratégique par excellence. M. ISTASSE a pu constater que dans la majorité des cas, les partis ont choisi de mettre un homme plutôt qu'une femme (94% des listes déposées). On retrouve par conséquent les vieux réflexes des anciennes élections. Les mentalités n'ont pas beaucoup changé.

Les électeurs.trices ont également un impact important au niveau du vote. M. ISTASSE a pu constater que la majorité d'entre eux.elles ont choisi de préférence des hommes, même au milieu de la liste où la visibilité ne joue pas. Il est donc urgent de travailler sur le changement des mentalités.

Le 2ème volet concerne la proportion de femmes dans les organes communaux. Bien que des quotas aient été mis en place ces dernières années, on peut encore constater que le pourcentage de femmes élues diminue au fur et à mesure que l'on monte dans le niveau de pouvoir. En Wallonie, 38% sont des conseillères communales, 37,7% sont échevines et seulement 16,8% sont des femmes bourgmestres. Par ailleurs, au niveau de la répartition des compétences, rares sont les femmes qui disposent des postes les plus stratégiques.

Il conclut que la loi permet de forcer les partis politiques et les électeurs, mais son application sera d'autant plus aisée si un changement des mentalités est opéré en parallèle.

14.01.19 : Mmes Nathalie LEPRINCE, Cheffe-adjointe au Service de cohésion sociale de la Ville de Namur et Isabelle PAUL, Cheffe à la Coordination provinciale de Namur pour l'Egalité des femmes et des hommes, au sujet du projet de Family Justice Center de Namur (FJC)

Vu l'augmentation du nombre de situations de violences conjugales sur le territoire, la Ville de Namur a décidé d'investir dans un processus d'accompagnement de ces victimes de violences. Après avoir créé une cellule dédiée à cette problématique, la Ville de Namur, en collaboration avec la plateforme provinciale a élargi son réseau d'intervenants.

En 2013-2014, le Fédéral a pris de nouvelles mesures : outre la régionalisation des coordinations provinciales flamandes, il a été décidé que seuls seraient financés les projets de Family Justice Centers. La coordination provinciale de Namur a été mandatée pour mettre les acteurs de terrain autour de la table afin de traiter un cas concret. L'émergence de FJC semble constituer l'évolution logique des plans d'actions nationaux successifs.

La Ville et la Province ont alors introduit 2 appels à projet, dont un proposait de réaliser une étude de faisabilité au niveau namurois avec un prestataire externe pour voir quels étaient les besoins et les attentes au niveau communal et provincial dans le cadre d'une convention multidisciplinaire.

Après avoir réalisé un screening de ce qui existait déjà au niveau national et international, le Comité de pilotage a souhaité travailler avec les acteurs locaux pour pouvoir cerner les perspectives, les acquis, les enjeux, les difficultés existantes en matière de prise en charge des violences intrafamiliales sur le territoire. Après 2 journées de consultation, il a été possible de mettre en avant certains points d'attention, comme la nécessité de pouvoir agir rapidement face à une situation pour réduire le danger, d'éviter le recours à un seul service de façon répétitive et récurrente, d'établir une bonne collaboration entre services pour accélérer le processus de prise en charge, notamment lorsqu'il faut faire sortir la victime de violences conjugales de son domicile suite à une situation de danger, de renforcer le travail de collaboration entre services à travers la construction de plusieurs dispositifs de coordination (un.e référent.e, un langage commun, un protocole de collaboration), d'améliorer l'accessibilité des personnes vis-à-vis des services (nombre de places disponibles, accessibilité géographique (zone rurale), accessibilité sociale et culturelle (reconnaissance de ces services, confiance en ces services…)), de renforcer la sensibilisation et la formation à la problématique, pas seulement pour les professionnel.e.s. Des recommandations ont été émises afin de répondre à ces préoccupations.

Les intervenantes ont signalé que l'arrondissement judiciaire de Namur-Dinant a également été choisi, par la Justice, comme projet pilote pour créer un FJC. Il y a lieu de poursuivre les discussions avec le Procureur du Roi pour voir comment on va construire un projet unique sur Namur de manière concertée.

Suite à l'étude de faisabilité, un appel à projet intitulé « Prise en charge multidisciplinaire des cas de violences entre partenaires » a été lancé, la priorité étant de sensibiliser les acteurs et de les préparer à les intégrer dans un éventuel FJC. Dans un premier temps, 6 séances de formation ont été organisées par les pôles de ressources. Le but est de travailler avec les ressources locales pour co-construire un FJC qui ne ressemblera ni à celui d'Hasselt, ni à celui d'Anvers ou de Turnhout.

Parallèlement à cette démarche, la Ville de Namur devra mener une étude concernant le financement, chercher un bâtiment pour colocaliser, trouver des sources de financement et mesurer l'implication des professionnel.le.s issu.e.s de différents milieux. Un groupe de travail sera créé pour entamer l'opérationnalisation du projet, avoir des objectifs communs avec un code de déontologie (secret professionnel), avoir des documents formels, estimer s'il faut recruter du personnel et récolter des outils existants.

En conclusion, les intervenantes précisent que bien que le FJC soit un label européen, le but de cette collaboration entre la ville et la province est de travailler sur un projet qui soit modulé en fonction des réalités du terrain. Le grand avantage d'un FJC est de pouvoir offrir à la victime un gain de temps lorsqu'elle doit faire des démarches, en regroupant au même endroit plusieurs intervenant.e.s.

08.04.19 : Mme Caroline TIRMARCHE, Responsable du Service d'études de la Ligue des familles, au sujet d'une analyse de la situation et des besoins des familles monoparentales

La Ligue des familles traite spécifiquement ce type de familles depuis 1 an, suite à la mise en place d'un Comité d'accompagnement « Familles monoparentales » en Région wallonne, initié par Mme la Ministre Alda GREOLI. Par ailleurs, en Région bruxelloise, la COCOM a financé l'engagement d'une personne à la Ligue pour étudier les familles monoparentales bruxelloises. Ses travaux ont mené à la création d'une Maison « parents solos » à Forest pour toute la Région bruxelloise.

Une des questions principales concernait le problème de définition de la famille monoparentale : en effet, il n'est pas juste de considérer que les enfants qui sont en garde alternée constituent 2 familles monoparentales. Certaines sources précisent que la famille monoparentale est celle qui se réfère au domicile de l'enfant, soit un domicile.

Les définitions actuelles cachent la pauvreté réelle des familles monoparentales : en effet, la situation est très différente, selon que l'on se situe dans une famille en garde alternée où les 2 parents contribuent de manière égale aux charges des enfants et une famille où la mère est seule à prendre en charge tous ces frais. Les risques de pauvreté sont dès lors beaucoup plus importants.

Mme TIRMARCHE précise que la durée de la monoparentalité est en moyenne beaucoup plus longue chez les femmes : 8 ans après une séparation, plus d'1 homme/2 a trouvé un.e partenaire contre 1 femme/4.

Selon une recherche-action de la Ligue des familles, les parents qui ont été interrogés ont témoigné que les démarches à réaliser lors d'une séparation relèvent d'un véritable parcours du combattant sur les aspects suivants :

- Peu d'accès à l'information : on ne sait pas où trouver des aides pour éviter de s'enliser dans la précarité ;
- Problème d'aide matérielle : nombreux services à consulter, lenteur administrative pour recevoir les aides, travailleurs sociaux peu compréhensifs face à leur détresse psychologique, non-recours aux droits (contributions alimentaires) par manque d'information ou par peur de représailles ;
- Avoir un toit, difficulté accrue si la séparation a eu lieu dans un contexte de violences conjugales : montant des loyers, manque de places dans les logements sociaux, discrimination à la location, difficulté de fournir la garantie locative et d'assurer les frais de déménagement ;
- Faire face à un tourbillon émotionnel : difficile de trouver de l'énergie pour chercher des aides, nécessité de réinventer sa place dans la société en tant que parent-solo, difficulté supplémentaire en cas de violences conjugales et de harcèlement post-conjugal ;
- Construire une coparentalité : difficultés accrues si conflits entre les parents, difficultés liées à l'hébergement alterné égalitaire s'il existe des violences post-conjugales, augmentation du risque de non-paiement des contributions alimentaires, gestion des absences de l'autre parent, impact de la monoparentalité sur la santé, la scolarité et la confiance en eux des enfants.

La recherche-action a confirmé que la précarité est accrue chez ces parents solos car ils doivent faire face à une diminution des revenus, une augmentation des charges et aux coûts liés à la séparation. Le manque de moyens et le manque de temps liés à toutes ces contraintes organisationnelles empêchent les parents solos de s'investir dans la vie sociale telle qu'ils l'avaient auparavant. Ce phénomène est aggravé par l'inaccessibilité des services d'accueil de la petite enfance.

Une autre étude de 2017 a montré que 85% des parents ont des difficultés à joindre les 2 bouts depuis la séparation. Les causes évoquées sont les frais directement liés au divorce, au logement puis tous les frais de soutien psychosocial. Un autre point préoccupant est le non-paiement des contributions alimentaires : 14% ne la perçoivent pas du tout, 14% de façon irrégulière, 12% de façon très irrégulière.

Face à ce constat, la Ligue des familles recommande la mise en place d'un dispositif, sous forme de coupons-séparation, qui tournerait autour de 4 axes :

- 5 séances d'accompagnement psychologique ;
- 5 séances de médiation familiale ;
- 5 séances de conseil juridique ;
- 1 accompagnement social renforcé.

Ce dispositif serait gratuit pour tous les parents sur simple déclaration de séparation. Le CWEHF n'est pas favorable à la proposition d'offrir 5 séances d'office à tout le monde car ce système a un coût pour la collectivité et tous les parents n'en n'ont pas nécessairement besoin. Par ailleurs, on peut constater que de plus en plus de femmes nanties décident de faire un enfant toute seule. La gratuité n'est dès lors pas pertinente dans ce cas. Mme TIRMARCHE a précisé que cette démarche n'est pas obligatoire et que le système pourrait être graduel pour tout le monde, avec un soutien plus important pour les personnes les plus précarisées.

Enfin, Mme TIRMARCHE a signalé que la Ligue des familles soutient des revendications émises dans d'autres sphères comme la réduction collective du temps de travail, les congés parentaux mieux rémunérés, le congé de conciliation pour gérer les imprévus (8h/an pour tous les travailleurs+ 8h/enfant + 8h/parent solo), améliorer l'accès aux milieux d'accueil de la petite enfance (aux niveaux géographique et financier), améliorer la gestion horaire des milieux d'accueil adaptée aux contraintes des parents solos, gratuité des garderies scolaires.

Au niveau des aides financières, la Ligue des familles a demandé :

- une augmentation du montant du supplément « familles monoparentales » au niveau des allocations familiales car il n'est actuellement pas suffisant pour répondre aux besoins réels des enfants,
- une majoration de la quotité exemptée d'impôt pour enfants à charge pour les parents solos ;
- une suppression du plafond d'accès au SECAL.

17.06.19 : Mme Christine MAHY, Secrétaire générale et politique du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté au sujet de son expertise sur la thématique « Familles monoparentales et précarité »

Etat de la situation par rapport au Plan Wallon de Lutte contre la Pauvreté

Lors de la législature précédente, le Réseau a pu obtenir que le Plan Wallon de Lutte contre la Pauvreté puisse être sous la responsabilité du Ministre-Président car la pauvreté est transversale : elle est la conséquence de la manière dont les politiques publiques sont organisées. Une personne « référente » a été engagée au sein du Cabinet pour assurer l'activation périodique de tous les responsables des autres Cabinets (tous les 6 mois). Avec le Secrétariat général de la Région wallonne, le Réseau a mis en place une méthode de suivi des mesures du plan. Bien que ce plan ne soit pas contraignant, le Gouvernement s'est engagé à faire une évaluation tous les 6 mois.

Tout au long de cette législature, Mme MAHY et M. VAESSEN ont rencontré chaque Comité de direction de toutes les directions générales de la Région wallonne pour les sensibiliser à la réduction des inégalités dans toutes les compétences. Ils ont également rencontré les Comités de direction des UAP. L'accueil fut positif : les suggestions de ces différentes Institutions ont été rassemblées dans une note générale qui a été adressée au Gouvernement, mais qui est restée sans suite…

Des formations ont été mises en place pour tous.tes les fonctionnaires qui font des interventions de 1ère ligne. Ces différentes actions ont permis de créer un climat à l'intérieur de la Région wallonne. Un.e référent.e « pauvreté » a également été nommé.e au sein de chaque administration. Si ce bilan est positif, Mme MAHY pense qu'il faut aller plus loin car jusqu'à présent, ces dispositifs n'améliorent pas encore concrètement la vie quotidienne des gens. Par ailleurs, la grosse faiblesse du plan est qu'il n'est pas financé.

Suite à la mise en place de la nouvelle législature, le premier travail a été de réaliser une évaluation du plan : le Secrétaire général a réalisé une évaluation technique, les référent.e.s « pauvreté » ont proposé une série de recommandations, les Comités de direction ont rédigé une note rassemblant une série de suggestions à réaliser en leur sein, l'IWEPS a réalisé une évaluation sur quelques mesures du plan et le Réseau a décidé d'écrire une « Stratégie wallonne de réduction des inégalités pour l'éradication de la pauvreté ».

Dans le cadre de l'élaboration d'un 2ème plan, Mme MAHY a relevé les défis suivants :

- la création d'un fonds de garantie locative pour aider les gens à accéder à un logement. Le Réseau demande de créer un fonds de garantie locative unique pour tous les locataires, peu importe leur niveau socio-économique, ce qui permettait de masquer l'origine du fonds (CPAS ou autre origine) ;
- Energie : étendre la notion de client protégé aux personnes en médiation de dettes. Si l'automatisation est en cours, le Réseau aurait voulu que le Gouvernement puisse travailler sur une tarification progressive de l'énergie tout en protégeant les personnes vivant dans des logements de mauvaise qualité ;
- Droit d'accès à l'eau et à l'énergie : les systèmes de compteur à budget ne sont pas une solution. Mme MAHY propose d'offrir à toute la population une certaine quantité d'eau et d'énergie gratuite puis d'établir une tarification par palier progressif.

Mme MAHY défend l'intégration de l'intersectionnalité dans cette problématique car tout le monde peut souffrir de la pauvreté.

<u>Son point de vue par rapport à la monoparentalité</u>

Mme MAHY a relevé plusieurs difficultés par rapport à la monoparentalité :

- **Moment-clé « Séparation-divorce » :** moment délicat car ce changement engendre des dangers : problème financier, possibilité ou non de garder la maison, nécessité de passer ou non au statut « locataire », difficultés administratives, conditions de vie pour les enfants et pour soi-même…
  Le Réseau pense qu'il faut développer un point de chute pour aider les personnes qui sont dans des situations déstabilisantes car elles ont besoin d'une multitude d'informations. Ce point de chute doit être tout aussi accessible à un.e utilisateur.trice aisé.e qu'à un.e en situation précaire. Mme MAHY propose que les services sociaux généralistes (mutuelles et indépendants) puissent développer une expertise dans ce moment charnière.

- **Sensibilisation à la dimension « monoparentalité » :** Il est indispensable de sensibiliser les enfants ainsi que les écoles et les assistants sociaux à la dimension de la monoparentalité car toute personne risque d'y être confrontée un jour. Par ailleurs, les écoles doivent pouvoir comprendre que les parents de familles monoparentales sont dans l'incapacité d'être aussi disponibles que les parents classiques pour participer aux réunions de parents, aux activités scolaires…. La situation s'aggrave d'autant plus si le parent est en situation de précarité.
- **Question de la santé :** Mme MAHY prône un check-up « santé » pour toutes les femmes, comprenant notamment un examen gynécologique. En effet, beaucoup de femmes précarisées se sacrifient pour pouvoir donner à manger à leurs enfants tous les jours, payer les factures, les voyages scolaires… Le CWEHF a également souligné l'impact important de la pauvreté en terme de santé mentale. Beaucoup de femmes se retrouvent en psychiatrie alors qu'elles sont simplement submergées par les problèmes de la vie (surendettement, huissier…).
  Dans le plan « Santé », Mme MAHY demande que l'aspect « pauvreté » y soit intégré afin de pouvoir mener des actions pour ce public.
- **Logement** : très problématique, que ce soit au niveau de l'accès (discrimination) qu'au niveau de la qualité ou de la diversité. Dans ce domaine, tous les stéréotypes sont présents et le problème est d'autant plus grave s'il s'agit d'une femme migrante avec enfants.
- **Soutien à la monoparentalité :** Mme MAHY constate que les aides apportées par les CPAS sont différentes selon que la demande vient d'un homme ou d'une femme. Les CPAS proposent plus facilement une aide-ménagère ou familiale à un homme qu'à une femme. Il y a donc un grand travail à faire pour lutter contre ces stéréotypes dans les services sociaux, les CPAS…car les femmes portent une énorme charge mentale en plus du stress.
- **Lien « emploi-garde d'enfants-mobilité » :** ces 3 éléments sont intimement liés et constituent le cercle vicieux qui entretient la pauvreté. Lors du 1er plan « Pauvreté », le Réseau avait demandé un package d'heures « aides ménagères à domicile » pour les femmes précarisées à tarif très accessible. Cette demande n'a pas été retenue. Par ailleurs, l'emploi ne constitue pas la panacée s'il n'est pas assorti de certaines conditions : salaire décent, emploi durable, service d'accueil des enfants. Sans ces conditions, les femmes plongent plus gravement dans la pauvreté, tombent en dépression et font des séjours plus longs en hôpital. Mme MAHY a tenté de sensibiliser le monde politique en mettant en évidence que les conditions de remise à l'emploi des personnes en situation de pauvreté sont, pour le moment, des conditions déstructurantes. Même les personnes de meilleur niveau socio-économique rencontrent des difficultés avec les conditions actuelles.
- **Majoration des allocations familiales :** pour Mme MAHY, il n'est pas juste de dire « 1 enfant = 1 enfant » car les conditions de vie sont différentes. Le modèle précédent, basé sur une plus grande progressivité en fonction des revenus avait l'avantage d'aider les familles les plus en difficulté. Selon une étude de Mme A.C. GUIOT et d'un collègue flamand, le modèle wallon ne permettra pas de s'attaquer à la pauvreté.

Une autre préoccupation concerne la majoration pour les orphelins. Le réseau s'attelle pour que les enfants « orphelins sociaux » (sans père) soient aussi considérés comme orphelins.

16.09.19 : Mmes Magali VERDIER, Animatrice CIEP-B (CSC) et Lidia CANAZO, Membre de la Ligue des Travailleuses domestiques

Au travers d'une capsule vidéo, Mme VERDIER a souhaité témoigner des grandes difficultés qu'ont les travailleuses domestiques à pouvoir visibiliser la pénibilité et les maltraitances qu'elles subissent dans leur travail. Beaucoup d'entre-elles doivent vivre cachées. Elles sont exploitées par leur employeur et ne peuvent pas porter plainte, au risque de se faire expulser. Ce témoignage permet d'expliquer simplement toutes les facettes d'un problème extrêmement compliqué. Il démontre toute l'hypocrisie et les failles du système d'accueil en Belgique. Il permet de constater que les schémas d'exploitation qui ont été utilisés dans les années 60 avec les vagues d'immigration perdurent encore aujourd'hui en Belgique.

Or, ces personnes sans papier sont des battantes, elles essayent, par tous les moyens, de s'intégrer dans notre société. Plusieurs de ces femmes ont décidé de se regrouper pour former une Ligue dans le but de revendiquer leurs droits.

L'Europe a adopté une directive « Sanctions » visant à lutter contre le travail non déclaré. Il est écrit que toute personne engageant une personne sans papier doit payer les heures supplémentaires, 20 jours de congés payés et ne pas imposer des horaires flexibles. La directive permet à toute personne sans papier d'aller dénoncer, auprès de l'Inspection du Travail, un.e patron.ne qui ne respecte pas ces conditions. Malheureusement, en Belgique, cette personne sans papier n'est pas protégée quand elle porte plainte à l'Inspection sociale…. Elle risque donc d'être expulsée même si la plainte est recevable. Par ailleurs, il est impossible de faire venir l'Inspection sociale sur les lieux de travail qui sont privés.

A l'heure d'aujourd'hui, le Fédéral n'est pas favorable à accorder une protection aux personnes sans papier. Mme VERDIER a informé que l'OIT a travaillé sur des recommandations qui visent à ce que toutes les travailleuses domestiques puissent avoir des conditions de vie et de travail décentes. Cette Convention 189 a été ratifiée par la Belgique en 2015. Son travail est maintenant de plaider le fait que pour avoir de bonnes conditions de travail, il faut régulariser.

La loi de 1980 qui régit l'accès au territoire exige un permis de séjour avant d'arriver sur le sol belge. Les syndicats souhaitent changer cette loi pour demander des critères plus clairs et permanents (être intégré, nombre d'années, travail, raison de maladie…) afin de pouvoir faire reconnaître le travail domestique comme un métier en pénurie. En effet, on constate en Belgique d'importants problèmes au niveau des soins aux personnes âgées. Les mutualités ont des aides familiales qui ne couvrent pas la journée entière. Les femmes migrantes pallient le manque de travail au niveau des soins et de l'offre de garde (enfants, personnes âgées, personnes en situation de handicap). Pour Mme VERDIER, il est important de faire passer le message qu'il existe des métiers en pénurie au niveau du travail domestique, d'où l'intérêt de faire reconnaître ce métier.

Le CWEHF conclut que la Belgique est encore lacunaire au niveau de l'accueil des femmes migrantes qui se sont engagées dans le travail domestique. Il est actuellement impossible d'estimer le nombre de travailleuses domestiques car il n'existe pas de statistiques sur ce sujet. Cette question est loin d'être négligeable car il s'agit d'un système où des femmes ou des hommes aisé.e.s exploitent des femmes. Comme les familles ne trouvent pas de travailleuses sur le marché, elles se tournent vers les Titres-services ou vers les femmes travailleuses domestiques sans papier.

Pour conclure, Mme VERDIER informe que certain.e.s patron.ne.s ont marqué leur intérêt pour régulariser leurs travailleuses mais qu'ils/elles étaient dans l'impossibilité de le faire dans l'état actuel. Ces patron.ne.s paient déjà spontanément des congés, des heures supplémentaires et un salaire sur base des salaires Titres-services. Enfin, elle précise que dans la DPR de Bruxelles, il est mentionné l'application de l'aide médicale d'urgence pour toutes les personnes, y compris les travailleuses domestiques sans papier.

18.11.19 : M. Martin WAGENER, Professeur de sociologie à l'UCL-FOPES, pour un échange sur la thématique des familles monoparentales – Définitions et état de la situation

M. WAGENER a réalisé une thèse sur les monoparentalités à Bruxelles. Le but était d'analyser les différentes formes de monoparentalité homme/femme et les autres formes. Sa conclusion est que la figure la plus centrale reste « la femme seule avec enfants qui assume une grande partie des charges éducatives et économiques des enfants ».

La notion de famille monoparentale a fortement évolué depuis les années 90. Si avant cette période, cette notion visait des populations stigmatisées, LEGALL et MARTIN ont par contre mis en avant la diversité des situations et de représentations des familles monoparentales. Cependant, le débat concernant la reconnaissance des différents types de monoparentalité ainsi que le degré d'acceptation de la monoparentalité reste d'actualité.

M. WAGENER s'est basé sur plusieurs sources : la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale – Datawarehouse « Marché du travail et protection sociale », enquête socio-économique de 2001, enquête EU-SILC (indicateur de pauvreté), programme « Génération et genre » en utilisant la typologie LIPRO. Sur base de son analyse, M. WAGENER a pu mettre en évidence certains constats :

- Le taux de familles monoparentales en Belgique est assez important par rapport aux autres pays européens. En Région wallonne, 1 famille sur 3 est monoparentale. Cette forme familiale est devenue une des formes les plus importantes en Belgique ;
- Le taux de pères monoparentaux en Belgique est assez élevé : ce constat pourrait s'expliquer par le système de taxation belge et par l'instauration de la garde alternée en priorité ;

- La Belgique enregistre un taux d'emploi des femmes monoparentales assez important par rapport aux autres pays européens. Ce constat est à mettre en lien avec le modèle d'Etat social existant en Belgique. Là où l'Etat social est faible, les personnes sont forcées à trouver du travail, même s'il est de faible qualité ;
- Plus de la moitié (53%) des familles monoparentales travaillent entre 1/3 temps et 1 temps plein (39h), mais 22,15% d'entre elles travaillent également moins d'1/3 temps… ;
- Maintien de l'emploi : on constate que les familles monoparentales ont plus de difficultés à maintenir l'emploi surtout lorsque les enfants sont en bas âge. M. WAGENER a étudié une cohorte de femmes monoparentales de 24 à 45 ans sur une période de 10 ans : 40% des femmes restent en permanence en emploi, 37% d'entre elles voyagent entre des situations d'emploi et de chômage, 21% se trouvent en permanence dans d'autres types de revenus. On constate une certaine forme de stabilité : quand on est dans une situation précaire, on le reste ;
- L'évolution de la monoparentalité en fonction de l'âge est différente entre hommes et femmes : la monoparentalité augmente avec l'âge chez les femmes qui ont parfois encore leurs enfants alors qu'elles ont 80 ans, tandis que la monoparentalité chez les hommes est plus tardive et plus limitée ;
- Revenus (Région de Bruxelles-capitale) : 31% des familles monoparentales ont des revenus situés entre 15000 et 25000€ nets annuels. Quel que soit le niveau d'éducation du père ou de la mère, il y a très peu de différences entre les familles, ce qui veut dire que les familles monoparentales ressemblent de plus en plus à la diversité de toutes les autres formes familiales. Il relève cependant un léger effet intergénérationnel (le fait que l'on vienne aussi d'une famille monoparentale) ;
- Différence de genre au niveau des recompositions : Après 8 ans, 70,4% des femmes n'ont pas de partenaire résidant alors que les hommes sont plus souvent dans une situation de recomposition d'un ménage (50% des hommes enquêtés). Ce constat lui permet de conclure que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être vraiment seules à prendre en charge les enfants. La raison évoquée le plus souvent par les femmes est qu'elles ne sont pas prêtes à vivre avec un autre partenaire ;
- Niveau socio-économique : 41,7% des familles monoparentales sont dans un statut précaire (demandeur.euse d'emploi, inactif.ve, RIS…), et 37,5% de ces familles ont un statut de salariés ;
- Répartition de la charge des enfants : quand il y a séparation, les hommes prennent plus souvent la garde lorsque les enfants sont âgés de plus de 12 ans, tout en laissant à 85% des cas la domiciliation chez la mère.

M. WAGENER a précisé que l'enquête « Génération et genre » avait comme préoccupation de trouver les relations familiales entre les membres de manière permanente ou en garde alternée. Malheureusement, cette enquête date de 2009 et la Belgique n'a pas débloqué de budget pour pouvoir l'actualiser. Or, c'est une des meilleures enquêtes pour pouvoir analyser l'évolution des familles.

M. WAGENER a aussi analysé la répartition géographique des familles monoparentales à Bruxelles : le lien est très fort entre la concentration de familles monoparentales et la concentration de logements sociaux : ce sont les anciens quartiers ouvriers où se concentre aujourd'hui une forte proportion de population étrangère avec des situations précaires. On constate que les zones principalement investies par les familles monoparentales sont très peu pourvues en crèches…. Là où le taux de crèches est faible, le taux d'emploi féminin est aussi faible.

Les ménages monoparentaux hommes se concentrent autour des villes « classes moyennes » (grandes villes et axe Namur-Brabant wallon). Les ménages monoparentaux femmes se concentrent le long du sillon sambro-mosan. L'explication se trouve au niveau du revenu moyen par habitant. On peut voir que les cartes se superposent !

Un autre critère important pour définir les monoparentalités est le degré de conflictualité et de violence avant et après la séparation :

- **Entrée en séparation :** on ne dispose d'aucune donnée statistique qui permette de mesurer l'ampleur des violences ; or, c'est un facteur prédominant au moment de la séparation car il explique toutes les différences de situations monoparentales, d'où la difficulté de parler d'une seule monoparentalité. Une autre question est soulevée : est-ce que les 2 parents partagent réellement la coparentalité ou est-ce que tout repose sur un parent ? Tout dépend de la manière dont se passe la séparation. Par ailleurs, même si la règle prônée est la coparentalité, M. WAGENER a pu constater que dans les faits, le père ne cherche pas l'enfant à l'école, ne s'occupe pas de l'enfant malade et c'est la mère qui porte la charge mentale. Plus la famille est dans une situation précaire, plus le père devient le « papa du WE », celui qui fait des choses « chouettes » mais qui ne partage pas la lourdeur de l'éducation et de la charge mentale.

  Quand on est dans une situation de violences conjugales, voire de harcèlements post-séparation, la justice a tort de mentionner que les torts sont partagés. La justice devrait plutôt reconnaître qu'il y a un mal et que la femme et l'enfant doivent être protégés de l'auteur. Dans le cadre du projet MIRIAM (12 CPAS), M. WAGENER a pu constater que toutes les femmes en situation de famille monoparentale ont été victimes de violences. Elles sont souvent peu éduquées et ont très peu de moyens. Ce constat lui fait dire que les statistiques actuellement disponibles ne présentent pas les situations qui se passent très mal. Les personnes victimes sont donc invisibilisées et laissent craindre que ces situations désastreuses soient en réalité beaucoup plus importantes en Belgique. Pour M. WAGENER, les 3 variables que sont « isolement », « violence de la séparation », « emploi » permettent de faire des différences entre les situations monoparentales.
  En fonction de ces considérations, M. WAGENER a défini une typologie des familles monoparentales en lien avec l'emploi selon 6 types. Il a présenté en séance brièvement 3 types : famille double journée, famille trajectoire précaire et parentalité à domicile.

- **Sortie de la monoparentalité :** il est très difficile de vivre des relations conjugales en fonction des lois actuelles sur le chômage et le CPAS car les contrôles sont très invasifs. Il faudrait envisager dans la législation des phases de flottement. Des recompositions familiales se produisent aussi mais ce n'est pas la majorité des cas.

En ce qui concerne la perte de l'emploi, celle-ci n'est pas due à la monoparentalité, mais plutôt aux décisions qui ont été prises dans le couple auparavant : comme le partage des tâches est très inégalitaire, les femmes travaillent en général moins que les hommes. Les situations sont d'autant plus douloureuses que les femmes se situent dans une situation précaire. Pour pouvoir travailler efficacement sur les familles monoparentales, il faut au préalable travailler sur la position égalitaire des femmes au sein du couple avant la séparation. Il est aussi indispensable de travailler avec les Conseillers FOREM qui véhiculent beaucoup de stéréotypes de genre et ne prennent pas suffisamment en compte les difficultés spécifiques auxquelles les femmes monoparentales sont confrontées.Les conseillers ont souvent tendance à blâmer les femmes et ne tiennent pas compte de la monoparentalité dans les sanctions.

M. WAGENER présente un projet pilote qui est réalisé chez ACTIRIS pour aider les demandeurs.euses d'emploi en situation de monoparentalité : il a été suggéré d'intégrer la typologie « LIPRO » qui va de pair avec la formation de conseiller-emploi, afin que les professionnels puissent se rendre compte que quand il y a une charge supplémentaire, ACTIRIS doit aider à trouver une crèche ou une solution de garde, adapter les horaires de formation et autres. La responsabilité doit changer de cap, ACTIRIS est fournisseur de solutions sans devenir stigmatisant. Le but est de faire de la discrimination positive pour trouver de réelles solutions plutôt que d'adopter des solutions universalistes aveugles qui font que les femmes seront plus discriminées. Suite à ce travail, un budget de 25 millions€ a été dégagé, dont quelques millions pour mettre en place la formation pour les conseillers-emplois. Pour M. WAGENER, ce travail pourrait tout à fait être transposé au FOREM.

M. WAGENER propose de rechercher les raisons pour lesquelles les familles monoparentales échappent dans les politiques : il faut promouvoir un universalisme avec aménagement parce que la pire figure est l'universalisme aveugle. Les politiques publiques actuelles sont assez interpellantes. La Belgique ne dispose d'aucune politique ciblée sur les familles monoparentales mais bien de plusieurs politiques sectorielles qui les ciblent partiellement et de manière négative. A titre d'exemples, il cite l'activation des demandeurs.euses d'emploi qui cible en particulier les femmes ou l'approche par quotas au niveau des crèches qui n'est pas appliquée dans les faits. Non seulement, il faut intégrer le genre mais il faut aussi travailler de manière globale sur toutes les politiques. M. WAGENER propose quelques points pour objectiver la situation de monoparentalité :

- Reconnaître le fait que la famille monoparentale est une famille comme les autres, même s'il y a eu une situation de séparation. Cependant, chaque famille monoparentale n'a pas les mêmes atouts pour faire face aux risques sociaux ;
- Sortir de l'image de la femme vertueuse, de la superwoman, du ménage précaire. Ce sont des femmes comme les autres, certaines sont plus à risque que d'autres, certaines sont de la classe moyenne, d'autres de la classe ouvrière ;
- La monoparentalité est aussi diverse que les autres formes familiales.

Enfin, M. WAGENER mentionne que le logement constitue un grand problème pour les familles monoparentales. Certaines associations s'occupant des familles monoparentales souhaiteraient créer des habitats communautaires, intergénérationnels ou entre familles monoparentales, mais c'est très difficile à mettre en place. A Bruxelles, il y a une exception au Code du Logement qui a été validée par les CPAS s'il existe un projet social en parallèle. Il est donc nécessaire d'avoir une ASBL pour pouvoir construire le projet. Une autre réflexion à mener est celle de l'impact de la sécurité du logement sur les loyers. En effet, les propriétaires ont tendance à reporter les coûts sur le loyer, ce qui rend la location impossible pour une partie de la population. En outre, la mesure imposant une chambre séparée pour les enfants de sexe différent engendre des difficultés importantes pour les mères qui doivent trouver un logement répondant à cette exigence tout en correspondant à ses revenus.

16.12.19 : M. François GHESQUIERE, Chargé de recherche à l'IWEPS, pour une présentation du cahier n°4 : « Revenus, pauvreté et dépendance financière des wallonnes et des wallons »

En général, les études sur ce sujet se basent sur le revenu équivalent du ménage, ce qui pose problème lorsqu'on s'intéresse aux questions d'inégalités hommes-femmes. En effet, cet indicateur suppose que les femmes ont les mêmes revenus que leurs conjoints. L'originalité de cette étude a été de travailler sur les revenus individuels que perçoivent réellement les personnes. Ces revenus ont été estimés à partir des données de l'enquête SILC sur les revenus et conditions de vie où tous les revenus qui pouvaient être individualisés ont été additionnés.

Avec cet indicateur, des différences hommes-femmes ont pu être mises en lumière :

- **Dépendance financière :** A partir de 30 ans, très peu d'hommes sont en situation de dépendance financière. Par contre, le taux de dépendance chez les femmes est plus important et s'accroît en fonction de l'âge. Pour les femmes âgées, M. GHESQUIERE y voit un effet de génération. Cependant, entre 2005 et 2017, on constate une légère diminution du pourcentage de femmes en dépendance financière et une augmentation du pourcentage d'hommes dans cette situation, ce qui réduit l'écart hommes-femmes (ratio femmes/hommes 4,2 fois plus important en 2005 contre ratio de 2,20 en 2017) ;
- **Déciles de revenus personnels :** les femmes se concentrent dans les déciles les plus faibles (80% des femmes dans le 1er décile) tandis que les hommes sont majoritaires dans les déciles plus élevés (80% d'hommes dans le dernier décile) ;
- **Revenus personnels moyens :** les femmes avaient 59% du revenu personnel moyen des hommes en 2005 contre 70% en 2017. Ce constat est directement lié à l'écart salarial : le salaire moyen brut des femmes est de 78% celui des hommes en 2017 (écart salarial de 22%) ;
- **Taux de pauvreté :** les taux de pauvreté les plus élevés concernent les femmes en situation de familles monoparentales et les femmes isolées ;

- **Ventilation par statut et revenu moyen :** les femmes ont toujours un revenu personnel moindre que les hommes quel que soit le statut. Au niveau du statut « chômeur », le revenu personnel des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes : la raison viendrait de l'importance de la participation sur le marché du travail avant la période de chômage ainsi que des salaires supérieurs pour les hommes ;
- **Ventilation par diplômes :** les écarts sont très importants au niveau des bas diplômes. On constate que 80% des femmes dans cette catégorie sont soit retraitées, soit inactives. M. GHESQUIERE y voit un effet de génération car les femmes travaillaient moins à l'époque.

En ce qui concerne les familles monoparentales, M. GHESQUIERE confirme que la définition est assez variable : une même femme peut être considérée comme isolée si elle n'a pas ses enfants au moment du passage de l'enquêteur, ou en couple si un partenaire se trouve à ce moment-là dans le logement, ou en situation de famille monoparentale si ses enfants sont présents à ce moment-là. Il est dès lors impossible de déterminer précisément le nombre de familles monoparentales à l'heure actuelle en Belgique. Par ailleurs, les enquêtes ne sont pas du tout adaptées aux nouvelles formes de parentalités, ce qui cause un réel problème pour définir les différents types de familles monoparentales, les familles recomposées… Pour M. GHESQUIERE, une « vraie » famille monoparentale est la femme seule avec enfants sans soutien. Il est aussi parfaitement conscient que des situations plus pauvres peuvent également se présenter dans d'autres types de ménage. Il a présenté ensuite quelques indicateurs significatifs :

- ***Taux de pauvreté – taux de dépendance* :** le taux de risque de pauvreté est très élevé : près de 50% des femmes et 40% des hommes en situation de monoparentalité sont en risque de pauvreté. Par contre, les taux de dépendance financière sont faibles : l'explication est que les allocations « chef de ménage » sont supérieures au taux de dépendance financière ;
- ***Revenus :*** Les femmes en situation de famille monoparentale ont un revenu moyen plus élevé que les femmes dans les autres catégories de ménage. Cependant, on constate une diminution des revenus en fonction du nombre croissant d'enfants ;
- ***Indicateurs de privation :*** tous les items présentent un pourcentage plus élevé des familles monoparentales par rapport aux autres catégories de ménage : plus de 60% des familles monoparentales déclarent ne plus avoir une épargne disponible rapidement, 50% d'entre-elles déclarent ne pas avoir la possibilité de partir une semaine en vacances/an et 20% d'entre-elles déclarent ne pas disposer de voiture, ne pas pouvoir manger de protéines tous les jours et ne pas pouvoir payer les arriérés ;
- ***Insertion sur le marché du travail :*** Les familles monoparentales présentent le plus faible taux d'insertion sur le marché du travail. Parmi celles qui n'ont pas d'emploi, la plupart ont des allocations de chômage, des allocations du CPAS, des allocations maladies-invalidités ou des allocations « handicapés », d'où l'impact important de la sécurité sociale et de l'assistance sociale dans les revenus.

En conclusion, M. GHESQUIERE constate que l'approche par le revenu individuel a permis de visibiliser les inégalités hommes-femmes en matière de revenus. Au niveau des familles monoparentales, les allocations de la sécurité sociale et de l'intégration sociale jouent un rôle important pour lutter contre la pauvreté. Certes, les familles monoparentales sont pauvres mais indépendantes : on constate que les revenus personnels de ces femmes sont plus élevés que pour les femmes des autres catégories de ménage.

Une question reste cependant soulevée : le coût des enfants qui entraîne souvent les femmes seules dans la précarité. M. GHESQUIERE pense qu'il faut mener une réflexion sur les pensions alimentaires et les allocations familiales. Les montants actuellement octroyés pour les pensions alimentaires ne permettent pas de faire face aux dépenses réelles des enfants.

Par ailleurs, le fait de garder les enfants « à temps plein », les entrave dans leur capacité à pouvoir gagner de l'argent. On se trouve face à un cercle vicieux car leur responsabilité familiale est incompatible avec un travail à temps plein.

Enfin, l'étude a pu montrer une évolution des normes et des pratiques de notre société : évolution des mariages et non-mariages, dans la gestion du budget du ménage, au niveau des normes d'autonomie. Les pratiques ne suivent pas toujours les normes, c'est un point intéressant à relever.

Parmi les **recommandations**, M. GHESQUIERE pointe :

- La nécessité de mener une réflexion approfondie sur les pensions et les contributions alimentaires ;
- La nécessité de maintenir plusieurs définitions de la famille monoparentale car la situation des femmes monoparentales est différente si les enfants sont jeunes ou plus âgés ;
- La notion du coût des enfants est à retravailler. Il implique un volet plus philosophique car les dépenses considérées comme nécessaires pour un enfant dépendent de sa catégorie sociale, de l'économie d'échelle, du type de famille, de l'âge de l'enfant…

En ce qui concerne les familles recomposées, un enfant faisant partie d'une famille recomposée n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Concernant la répartition des charges des enfants dans une famille recomposée, M. GHESQUIERE constate que cette information n'est pas disponible dans les enquêtes et si même on envisageait d'en réaliser une, il y a toujours la difficulté de distinguer les dépenses théoriques et les dépenses pratiques. Dans le cas des séparations, même si une garde alternée égalitaire a été mise en place, dans les faits, un parent paie plus que l'autre pour les dépenses ordinaires. En outre, il y a des dépenses régulières et irrégulières.

Il est également important de souligner qu'une nouvelle relation amoureuse n'est pas une relation de ménage. Les statistiques belges ne prennent en compte que les ménages classiques avec une vision traditionnaliste des stéréotypes, ce qui n'est ni juste ni vrai. Ces pratiques mettent les chercheurs en grande difficulté car on ne sait pas approcher ce type de situation.

En ce qui concerne les ménages homosexuels monoparentaux, il n'y a actuellement aucune enquête spécifique sur ce type de public. Il est difficile de voir l'effet du caractère homosexuel de la relation ou les démarches qui ont été réalisées pour avoir un enfant (adoption, procréation médicalement assistée…).

11. Représentation du CWEHF à l'extérieur

Comité d'accompagnement « Familles monoparentales »

01.02.19 : Suite aux conclusions de l'étude relative au screening juridique sur les risques potentiels de discriminations des législations à l'encontre des familles monoparentales, Mme la Ministre GREOLI a souhaité mettre en place un portail « Familles monoparentales ». La réunion avait pour but de présenter l'architecture du portail et de préparer l'événement du 11 février 2019 en vue d'officialiser l'ouverture de ce site.

Depuis fin 2018, la DGO5 s'est dotée d'un réseau de partenaires afin d'apporter de l'expertise sur toute une série de matières : on y retrouve le SPW-Intégration sociale, l'ONE, le SPF-Finances, le SECAL, l'INAMI, le FAMIFED/AVIQ, la DGO6/FOREM, la DGO4 (logement). La DGO5 a également une étroite collaboration avec la Ligue des familles et le Réseau Wallon de lutte contre la Pauvreté. Ces « référents » sont chargés de valider en interne les projets de contenus et les liens relevant de la compétence de leur institution/organisme qui figureront dans le portail. En cas de questions bien spécifiques qui seront adressées via le formulaire de contact, les référents seront sollicités pour répondre à celles-ci.

Le portail est amené à évoluer, notamment en ajoutant des thématiques supplémentaires comme les femmes migrantes qui n'ont pas pu être abordées dans cette première version. Mme RAMELOT a signalé que la Fédération des CPAS a accepté d'inclure une formation à ce portail dans le programme de ses formations. Cette formation est adressée à tout le personnel des CPAS afin qu'il puisse orienter les bénéficiaires vers ce site d'information.

La Ligue des familles collabore avec la DGO5 car elle a reçu le mandat de la COCOM pour élaborer un projet similaire sur Bruxelles. Les 2 parties sont tout à fait conscientes que les 2 sites doivent présenter les mêmes informations générales aux familles monoparentales qui entreraient via un site ou l'autre. Des liens seront également prévus entre les 2 sites.

11.02.19 : Une après-midi d'étude a été organisée par la DGO5 et le Cabinet de la Ministre GREOLI en vue de présenter le nouveau portail sur les familles monoparentales. Mmes RAMELOT et DELBASCOURT ont présenté l'historique du projet et la liste des partenaires qui participeront à l'élaboration du contenu du portail mais qui contribueront aussi aux réponses à apporter aux questionnements des familles monoparentales.

Ensuite, elles ont souligné l'excellente collaboration avec 2 associations :

- La Ligue des familles a reçu le mandat d'élaborer un projet similaire au niveau de Bruxelles. Le premier travail a été de choisir une définition commune de la famille monoparentale, le but étant qu'elle soit la plus large possible pour englober toutes les situations de monoparentalité. Le second objectif est de fournir sur ces 2 sites la même information, sauf les spécificités entre les Régions, pour une famille monoparentale, qu'elle soit située en Région wallonne ou à Bruxelles ;
- Le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté a mis à disposition 2 facilitatrices en prévention des inégalités pour participer activement au travail de réécriture de certaines informations de manière à leur donner un langage clair tout en maintenant l'exactitude de l'information.

La structure du site a ensuite été présentée : le site est divisé en 3 blocs :

- Bloc 1 : événement de vie : séparation/divorce, victime de violence, personne à nouveau en couple. Les questions qui seront abordées l'année prochaine sont les personnes veuves, les parents solos depuis le début, les situations temporaires, les femmes migrantes. Ce dernier point est particulièrement important car cela touche aussi la problématique relative aux droits des étrangers ;
- Bloc 2 : droits et soutiens aux familles monoparentales : ressources financières et soutiens divers ;
- Bloc 3 : Documents de référence : études, brochures destinées aux professionnels. On y mentionnera aussi des projets venant des autres entités (MIRIAM), des outils d'application, d'aide à la gestion du budget.

Après cette après-midi d'information, il est prévu une formation pour tous les travailleurs.euses de 1ère ligne. Cette formation vise l'accueil des familles monoparentales de façon adéquate. Elle sera intégrée au programme de formation des travailleurs sociaux qu'organise la Fédération des CPAS dans le courant du second semestre 2019.

Mme SIMON a présenté une recherche-action de la Ligue des familles sur les besoins et les attentes des familles monoparentales, dans le cadre d'un projet de création d'une « maison parents solos » à Bruxelles. Sur base d'enquêtes auprès de familles monoparentales mais aussi auprès d'associations en contact avec celles-ci, la recherche-action a permis d'affiner les besoins principaux de ces familles :

- **Au moment de la séparation** : ces familles ont besoin d'informations complètes et fiables mais aussi d'aide matérielle à très court terme. Elles rencontrent des grandes difficultés pour trouver un logement adapté à leur taille en fonction des revenus dont elles disposent et doivent gérer le tourbillon émotionnel qu'elles subissent (tant le parent que les enfants). Outre la souffrance psychologique parfois très lourde à gérer, les parents doivent construire une coparentalité, ce qui est loin d'être évident lorsque l'on se trouve dans un cas de violences conjugales ; Enfin, les enfants ont souvent du mal à absorber « le choc » : ils doivent construire un nouveau réseau, gérer l'absence d'un parent et se trouvent souvent en première ligne dans le conflit parental ;

- **Gestion du quotidien** : les familles monoparentales ont témoigné qu'elles étaient continuellement en « mode survie » où il n'y a aucune place pour l'imprévu. Elles font face à un véritable casse-tête quotidien. Ce rouage sera d'autant plus difficile s'il y a des trajets, des horaires incompatibles, du stress et des revenus limités. Sur ce point, les familles monoparentales présentent une forte crainte de tomber dans la précarité, surtout les mères seules qui ont dû faire des sacrifices professionnels pendant qu'elles étaient en couple. D'autres besoins ont également été mis en avant : isolement social, besoin d'être soutenu dans son rôle de parents, besoin de briser les préjugés.

Suite à cette enquête, la Ligue des familles a mis en place un dispositif « solobattant.e.s solodaires » pour que les parents puissent échanger sur les sujets qui les préoccupent.

Mme CHABERT a informé que La Ligue des familles est en train de réaliser un projet de portail similaire sur Bruxelles et en collaboration avec la Région wallonne. Le site sera ouvert le 15 mai 2019 en même temps que l'ouverture de la maison « des parents solos ». Ce site sera bilingue car il est financé par la COCOM. En pratique, à partir d'un encodage postal, la personne pourra obtenir la localisation de tous les centres qui pourraient lui apporter une information sur ses droits et elle pourra aussi avoir des informations sur les personnes solos qui se trouvent dans son entourage.

Mmes FLOHIMONT et TASIAUX (UNamur), auteures de l'étude sur les discriminations législatives à l'encontre des familles monoparentales, ont précisé le cadre normatif dans lequel s'insère la problématique des familles monoparentales. Sachant qu'il existe une multitude de définitions en fonction des législations, que le législateur, les Cours et Tribunaux n'ont pas de définitions strictes, que les recommandations légistiques du Conseil d'Etat vont dans le même sens, à savoir utiliser ce mot dans le sens habituel et prévoir une certaine souplesse, l'UNamur a conclu qu'il ne fallait pas définir le concept de familles monoparentales pour éviter de nier la réalité vécue par toute une série de familles. Par ailleurs, une approche systémique doit être mise en place pour pouvoir répondre aux multiples difficultés que vivent ces familles. La monoparentalité rajoute une couche aux difficultés car elle exacerbe des difficultés qui étaient déjà présentes.

Au niveau du screening juridique, l'étude a relevé 2 discriminations :

- **Les Titres-services (Région wallonne) :** lors d'une situation d'hébergement partagé, le parent qui n'est pas allocataire pour les allocations familiales et qui n'est pas en mesure de fournir une attestation communale de composition de ménage puisque l'enfant n'habite pas chez lui, n'a pas droit aux 2000 Titres-services/an proposés aux familles monoparentales ;
- **Le crédit-temps (Fédéral) :** dans le secteur privé, 2 problèmes se posent :
    - Lorsque le travailleur a moins de 50 ans, on prend en compte ses enfants, ce qui lui permet d'avoir une prime supplémentaire. Quand le travailleur a plus de 50 ans, on ne prend plus en compte ses enfants. Il n'aura donc pas droit à une prime supplémentaire ;

- Lorsque le travailleur isolé prend un congé d'1/5ème temps, on prend en compte ses enfants, ce qui lui permet d'avoir une allocation plus élevée. Par contre, s'il prend un congé à mi-temps ou à temps plein, on ne tient pas compte de ses enfants. Le régime du secteur privé est discriminant par rapport à celui du secteur public qui lui, prend en compte les enfants.

La conclusion la plus criante de cette étude a été qu'il existe des lacunes colossales au niveau de l'information. Il faut que les informations soient accessibles à ces familles, qu'elles soient claires, centralisées et mises à jour grâce aux référent.e.s. Cependant, il faut veiller à ne pas aggraver la fracture numérique. Pour ce faire, il y a lieu de prévoir des points d'accès à l'information aisés, comme les CPAS, les administrations communales de manière à ce que tous.tes puissent avoir accès à l'information.

Enfin, Mme FLOHIMONT a insisté pour que la problématique des familles monoparentales soit prise en compte de manière systémique.

Mme KLEIN, conseillère au Cabinet GREOLI, a mis en avant que ce portail devrait permettre de résoudre le problème de mobilité et d'horaire. Elle a également souligné le choix de ne mentionner qu'une seule adresse de contact pour toute question et la création d'un réseau de référent.e.s pour pouvoir répondre rapidement aux questions. Elle a rappelé que ce portail s'inscrit dans le cadre d'un premier plan wallon « Genre » où diverses mesures ont été choisies par les ministres sur base des propositions du CWEHF. La première étape a été d'élaborer un screening juridique des législations pour vérifier qu'elles n'étaient pas discriminatoires envers les familles monoparentales. Parmi les recommandations se trouvait la proposition de créer ce portail. L'étude a mis en évidence que pour une femme, la situation de monoparentalité va compliquer les choses. Cependant, le plus souvent, la situation de vulnérabilité précédait la situation de monoparentalité : les femmes avaient déjà fait le choix de travailler à mi-temps pendant la vie de couple. Lorsque la monoparentalité arrive, elles voient leurs revenus diminuer et elles tombent rapidement dans la précarité.

Le but de cette après-midi est de communiquer cet outil afin que chacun.e puisse transmettre cette information aux bénéficiaires. Progressivement, la Fédération des CPAS va mettre en place des formations dans le programme de formation des acteurs de 1ère ligne (CPAS, centre de service social), étant consciente que le numérique n'est pas la panacée, notamment pour ce type de public.

Enfin, le screening a mis en lumière que dans les faits, les familles monoparentales peuvent être discriminées dans plusieurs domaines (emploi, logement…). Avec L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH), le Cabinet GREOLI a réfléchi sur la manière dont on pourrait introduire la notion de composition familiale dans les critères protégés. C'est aussi une recommandation de l'OIT. C'est la 1ère fois que dans le droit, et en particulier le droit au travail, il y a une reconnaissance des responsabilités familiales. L'arrêté est passé au Gouvernement en 3ème lecture le 14 février 2019. Mme KLEIN retiendra de cette législature, la volonté de travailler essentiellement sur les familles monoparentales.

Collaboration entre les 3 Conseils « Egalité Hommes-Femmes »

A l'initiative du Conseil fédéral de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (le CEFH) et le CWEHF ont décidé de collaborer sur des dossiers qui pouvaient avoir une portée transversale entre les différentes entités.

Le premier semestre fut consacré à l'élaboration d'un mémorandum reprenant les revendications communes aux 3 Conseils consultatifs en vue des élections européennes, fédérales et régionales du 26 mai 2019. Pour ce faire, les Présidentes et quelques membres des Conseils respectifs se sont réunis à 7 reprises : le 21 janvier, le 12 février, le 12 mars, le 15 mars, le 22 mars, le 2 avril et le 25 avril 2019.

A cette occasion, les 3 Conseils ont pu constater à quel point ils étaient démunis au niveau de leur secrétariat. Il est à noter que le secrétariat du CWEHF a proposé ses services pour la mise en page de ce mémorandum, le secrétariat du Conseil fédéral étant dans l'impossibilité de le faire.

Les 3 Conseils ont également souhaité organiser une Conférence de presse pour visibiliser les revendications principales mentionnées dans le mémorandum. Cette conférence a été organisée à Bruxelles, dans les locaux de l'IEFH, le 30 avril 2019. Cette conférence a été relatée dans la presse écrite et Mme HENDRIX, Présidente du CWEHF, a été invitée à « Matin première » le 19 avril 2019.

Comité d'accompagnement pour le futur plan fédéral « Gender mainstreaming »

L'IEFH a souhaité mettre en place un comité d'accompagnement rassemblant différents acteurs de la société civile le 5 novembre 2019. Lors de cette réunion, MM. Jeroen DECUYPER AERT et Nicolas BAILLY ont rappelé la procédure qui avait été réalisée lors des plans précédents et ont présenté une évaluation. Ils ont ensuite présenté la structure des fiches qui permettront d'élaborer le futur plan fédéral, en insistant bien sur le fait que les cellules stratégiques des différents cabinets devront proposer des mesures intégrant la dimension de genre et non des mesures d'actions positives.

La méthode de travail pour l'élaboration de ce futur plan a été présentée :

- Screening des documents d'orientation politique par l'IEFH ;
- Etablissement des fiches par l'IEFH selon 4 volets : introduction générale, statistiques ventilées par sexe, propositions de lignes politiques sujettes à engagement de la part du Gouvernement, politiques spécifiques « Egalité hommes-femmes » ou considérées par nature comme favorables à l'égalité ;
- Conditions de consultation de la société civile dans un carcan très strict : L'IEFH, qui aura préalablement envoyé son screening des politiques mentionnées dans l'accord du Gouvernement, attend de la société civile une proposition de priorisation de ces politiques, en relevant celles qui devraient intégrer la dimension de genre, via un formulaire ad-hoc. Ces formulaires complèteront les fiches réalisées par l'IEFH avant d'être soumises au Gouvernement.

Cependant, la société civile ne pourra pas :

- mentionner de nouvelles politiques, si celles-ci ne figurent pas dans l'accord du Gouvernement et dans les notes d'orientation politique ;
- mentionner le manque de ressources humaines (organisation interne des administrations) ;
- faire des déclarations de position.

L'IEFH craint cependant que le Gender mainstreaming ne constitue pas une priorité au niveau fédéral, surtout si les débats s'orientent vers une réforme institutionnelle. L'IEFH tentera de rappeler au monde politique l'importance de faire figurer dans le futur accord du Gouvernement une référence claire à la mise en œuvre de la loi de 2007 et à l'importance d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques.

Cependant, l'IEFH, en tant qu'administration, est conscient que sa marge de manœuvre est très réduite. Il reste à disposition des cellules stratégiques des Cabinets pour interagir avec elles si elles le souhaitent. Dès lors, la collaboration avec la société civile est primordiale car elle peut se faire entendre, notamment au niveau des médias. A partir du moment où le sujet devient médiatique, cela attire l'attention des responsables politiques.

Au final, ce seront les ministres qui choisiront les mesures à partir des propositions de ce comité d'accompagnement. Le CWEHF a décidé que ce travail devrait être réalisé dans le cadre de la collaboration entre les 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » pour réaliser un avis commun à adresser aux ministres du Gouvernement fédéral.

Consultation de la société civile dans le cadre du rapportage de la Belgique pour le « Rapport de Pékin+25 »

Le SPF-Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement a convoqué à 2 reprises la société civile dans le cadre du rapportage de la Belgique pour le rapport de Pékin +25.

La réunion du 15 février 2019 avait pour but que les acteurs de la société civile puissent rassembler les mesures qui ont été prises dans les différents niveaux de pouvoir ces 5 dernières années et proposer des priorités pour les 5 prochaines années. Pour pouvoir examiner les propositions des acteurs de la société civile, l'IEFH a proposé un questionnaire reprenant une série de thématiques. Le CWEHF a rendu un avis en proposant ses thématiques jugées prioritaires pour les 5 prochaines années :

- orientation dans l'enseignement, l'éducation neutre au niveau du genre ;
- élimination de la violence avec un focus sur les enfants exposés aux violences qui ne sont pas assez pris en charge. Par ailleurs, les violences ont un impact direct sur l'autonomie économique et financière des femmes ;
- protection sociale : travailler sur l'écart de la pension, l'exclusion des allocations de chômage et d'insertion, la question du statut de « cohabitant » ;
- conciliation vie privée-vie professionnelle : priorité à accorder sur la construction d'infrastructures publiques d'accueil aussi bien pour les enfants que les personnes âgées ou les personnes porteuses d'un handicap ;
- Droit au travail, égalité salariale.

La réunion du 6 juin 2019 avait pour but de présenter les résultats suite au questionnaire rempli par la société civile et de présenter les priorités qui ont été décidées par les autorités.

Pour la question 1 relative aux thèmes généraux retenus pendant la période écoulée, les autorités ont choisi :

- La lutte contre les violences basées sur le genre ;
- La lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, le sexisme et les stéréotypes de genre ;
- La mise en œuvre d'une approche intégrée de la dimension de genre à tous les niveaux de pouvoir ;
- L'égalité dans le travail et la conciliation vie privée-vie professionnelle ;
- La prise de décision et les femmes au top ;
- Le rôle-clé joué par la société civile ;
- L'égalité de genre dans la coopération au développement.

Pour la question 2 relative aux thématiques qui avaient le plus avancé au cours de ces 5 dernières années, les autorités ont choisi :

- Egalité et non-discrimination devant la loi et accès à la justice ;
- Élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles ;
- Accès aux soins de santé, y compris la santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation ;
- Droit au travail et droits sur le lieu de travail (écart salarial, ségrégation des emplois, progression de carrière…) ;
- Évolution des normes sociales négatives et des stéréotypes sexistes ;
- Mise en œuvre du Gender mainstreaming.

Pour la question 5 relative aux priorités pour les 5 prochaines années, les autorités ont choisi :

- La lutte contre la violence basée sur le genre ;
- La lutte contre les discriminations de genre, le sexisme, le harcèlement et les stéréotypes de genre ;
- La mise en œuvre du Gender mainstreaming et du Gender budgeting ;
- L'égalité de genre au niveau socio-économique ;
- Les droits et autonomisation des femmes au niveau de l'agenda international.

Il a été relevé que les autorités n'ont pas mentionné une mesure prioritaire sur les thématiques des défis futurs en lien avec la crise climatique, le développement durable et leur impact sur les femmes. L'IEFH a précisé que le Gouvernement, étant en affaires courantes, ne pouvait pas s'engager dans des actions concrètes qui lieraient les successeurs.

Suite à l'intervention du CFFB, Il a été décidé d'introduire un point sur le SECAL, en mentionnant le relèvement du plafond de revenus à 2200€ au 1er janvier 2020.

Consultation de la société civile en vue de la contribution des entités francophones au Plan d'Action National de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN intrafrancophone)

Le 1er octobre 2019, les Administrations de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que la COCOF ont décidé d'organiser ensemble une vaste consultation de la société civile dans le but de définir les priorités à mentionner dans le cadre du futur plan intrafrancophone de lutte contre les violences basées sur le genre. Le document qui sera élaboré suite à cette rencontre sera soumis aux ministres compétents qui décideront des mesures qui seront reprises dans le nouveau plan. Les administrations se sont engagées à porter la parole de cette assemblée au politique.

Lors de cette rencontre, les associations se sont réparties en 4 ateliers pour se pencher sur un tableau reprenant une série de mesures provenant soit de l'ancien PAN intrafrancophone, soit du rapport alternatif réalisé dans le cadre de l'évaluation de la Convention d'Istanbul. Le mot d'ordre a été de rationaliser le nombre de mesures afin que le pouvoir politique puisse les mettre toutes en œuvre d'ici la fin de la législature. Le rapportage des différents ateliers a été réalisé en fin de journée en séance plénière. Parmi les nombreuses propositions qui ont été émises, les principales concernent l'urgence d'engager un budget généralisé à l'ensemble des mesures avec un véritable débat politique, de mener une politique globale et concertée en matière de violences conjugales, l'importance de l'accueil par la police et du suivi des dossiers de plainte, de prendre en charge les enfants exposés aux violences conjugales, de dispenser une formation axée sur les violences conjugales, sur le processus de domination conjugal à tous les professionnel.le.s de première ligne, de développer des centres d'accueil d'urgence et un centre d'hébergement pour les auteurs avec une prise en charge multidisciplinaire, d'améliorer l'accès au logement social, de prendre en compte les violences dans les trajectoires professionnelles et dans le cadre du plan d'accompagnement des demandeurs.euses. d'emploi. Des mesures plus spécifiques relatives aux mariages forcés et violences liées à l'honneur ainsi qu'aux mutilations génitales féminines ont aussi été proposées.

Enfin, au niveau de la prévention primaire, il a été relevé l'absence de mention des secteurs qui réalisent déjà de la prévention primaire (éducation permanente, CPMS…), le manque de lien entre inégalités socio-économiques (chômage, pauvreté) et violences, l'absence de ligne budgétaire spécifique pour la prévention primaire, le manque de formation des professionnel.le.s, la nécessité de faire des campagnes de sensibilisation tout au long de l'année (et pas seulement le 25 novembre ou le 8 mars). Il est aussi proposé de réaliser une cartographie permettant d'identifier, pour chaque secteur, ce qui existe déjà en prévention primaire, de développer des programmes de prévention primaire pour les hommes et les garçons, d'aménager des espaces publics plus sécurisants en faisant une analyse de genre lors des projets et d'inclure la prévention primaire dans les lieux d'intégration socio-professionnels.

Consultation de la société civile en vue de la contribution belge sur le 3ème plan d'action national « Femmes, paix et sécurité »

Le 13 novembre 2019, le SPF-Justice a convoqué la société civile dans le cadre du 3ème plan d'action national belge « Femmes, Paix et Sécurité » (2017-2021). Les exposés étaient très théoriques et parfois loin des réalités (misères) du terrain. L'exposé de M. Bert VERMESSEN a été le plus interpellant : il a clairement dit qu'il était actuellement plus difficile d'aborder certains sujets en matière d'égalité et de violences envers les femmes, alors que ces aspects étaient abordés plus facilement auparavant. Il a donc constaté un recul, ce qui est inquiétant car on remet en cause les conventions internationales. L'après-midi a été consacrée à différents ateliers.

Parmi les recommandations qui ont été émises dans les différents ateliers, Mmes HENDRIX et MARCELIS ont relevé :

- La volonté d'intégrer la dimension de genre dans certains pays avant que les personnes n'arrivent chez nous, de manière à ce qu'elles soient conscientes de l'égalité « femmes-hommes » dans les pays d'accueil ;
- Beaucoup d'associations ont demandé d'intégrer une stratégie de genre, en la conditionnant au soutien financier des différentes organisations ;
- Valorisation du rôle des systèmes juridiques locaux. En effet, il a été constaté une certaine forme d'impunité parce que les Tribunaux sont débordés. Si ceux-ci sont débordés, on pourrait envisager que certains Tribunaux plus traditionnels puissent venir en renfort, en mettant une personne de référence pour assurer la légalité de la procédure et les droits de la défense ;
- Importance d'établir une cartographie de tous les niveaux d'interventions des ONG et des communautés locales pour mieux voir où l'argent est distribué.

Comité de suivi programmation 2014-2020 pour FEDER-FSE

Il n'y a pas eu de représentation du CWEHF aux réunions des 19 juin et 13 décembre 2019.

Consultation de la société civile en vue de la contribution belge sur la mise en œuvre des recommandations du 2ème cycle de l'Examen Périodique Universel (EPU)

Il n'y a pas eu de représentation du CWEHF à cette réunion du 19 décembre 2019

12. Annexes

Annexe 1 : avis de 2019

CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

AVIS n°66

Avis sur le projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre »

Avis adopté le 14/01/2019

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 31
therese.vanhoof@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

1. RETROACTE

Suite à l'adoption, par le Gouvernement wallon, du Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, le Gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre l'égalité hommes-femmes au sein de toutes les compétences de la Région wallonne, ce qui revient à instaurer un Gender mainstreaming.

Dans un premier temps, le Gouvernement wallon devait déterminer les objectifs stratégiques genrés qu'il entend réaliser dans les 6 mois après la déclaration du Gouvernement. Pour ce faire, le Ministre Maxime PREVOT a initié une démarche originale en organisant dès le début de la législature, une rencontre avec les différents acteurs de terrain, comme les associations féminines et féministes, l'IWEPS, l'IEFH et le CWEHF. Ce dernier a, par ailleurs, reçu la mission de proposer au Ministre PREVOT 2 mesures-cibles par ministre sur base des revendications qui avaient été énoncées lors de la rencontre du 10 novembre 2014 et qui ont été transmises au Ministre PREVOT le 16 décembre 2014.

Le 26 février 2015, le Gouvernement wallon s'est engagé à intégrer la dimension de genre dans 2 objectifs par ministre, d'ici la fin de la législature.

2. CONTEXTE

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ce plan, le Décret prévoit la mise en place d'un Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), auquel participent activement l'IEFH, l'IWEPS et le CWEHF.

Suite au Décret du 11 avril 2014, le CWEHF a rempli la mission supplémentaire qui lui a été confiée, à savoir « l'accompagnement et le soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales ». En effet, le CWEHF a assuré la première vague de sensibilisation à la dimension de genre auprès des membres du GIC. Il a également formulé des avis sur les divers documents qui ont été soumis au GIC, comme le règlement d'ordre intérieur, les projets d'arrêtés visant à la mise en œuvre de certains articles du Décret, la note de genre, les projets de fiches d'évaluation tout au long de leur processus d'élaboration...

Le CWEHF tient à souligner l'investissement important qui a été réalisé par son secrétariat qui repose sur une seule personne à temps partiel, les moyens humains et financiers n'ayant pas été adaptés pour mener à bien cette mission supplémentaire.

Conformément au Décret, le Gouvernement a présenté au Parlement wallon le rapport intermédiaire d'évaluation du plan « Genre » le 3 mars 2016. Dans son avis n°46 du 18 février 2016 portant sur l'examen des fiches de suivi relatives au projet de rapport intermédiaire d'évaluation du plan « Genre », le CWEHF avait insisté sur *« l'importance de la qualité des informations nécessaires à produire dans la phase de diagnostic et d'analyse initiale de la situation. Dès cette étape, des indicateurs d'état doivent être mentionnés de manière à ce que l'on puisse constater l'évolution (ou non) des actions concrètes qui auront été mises en place. Les fiches de suivi sont un bilan de la situation actuelle qui servira comme point de départ pour intégrer la dimension de genre dans de futures actions et en mesurer l'impact ».*

Suite au dépôt de ce rapport intermédiaire, le CWEHF a rencontré les représentants de tous les cabinets afin de leur proposer des conseils, des sources et une collaboration pour les aider à améliorer la rédaction de leur fiche d'évaluation. Les différents avis rendus par le CWEHF depuis son origine (2003) sont, à cet égard, une ressource importante et riche. Parallèlement à cette démarche, diverses formations ont été organisées par une ASBL à l'initiative du Cabinet du Ministre PREVOT.

Au terme de ce processus, le CWEHF a été à nouveau sollicité, par le Cabinet de la Ministre GREOLI cette fois, pour rendre un avis sur le rapport final d'évaluation du plan « Genre ». Constatant les délais très serrés prévus et la difficulté dès lors de pouvoir émettre des propositions de modifications dans le temps imparti, le CWEHF a proposé de réaliser une première lecture de celles-ci au mois d'octobre 2018. Son avis a été transmis au secrétariat du GIC qui a assuré le suivi auprès des cabinets.

3. AVIS DU CWEHF

Aussi, le CWEHF rend un **avis favorable** sur le rapport final d'évaluation du 1er plan wallon « genre » **moyennant des réserves** qui sont développées ci-joint.

En effet, de manière générale, le CWEHF ne peut que constater la difficulté d'intégrer un aspect genré dans les objectifs stratégiques qui ont été définis. Or, cet aspect est fondamental si l'on veut déterminer par la suite des indicateurs de genre pertinents comme le préconise le Décret du 11 avril 2014 (art.3, 1°). Nous observons ainsi que la plupart des fiches manquent souvent cruellement d'indicateurs.

Par conséquent, **le CWEHF recommande que des formations au « Gender mainstreaming » et au « Gender budgeting » soient dispensées aussi bien au niveau des membres du GIC, que des représentants des Cabinets et des conseillers budgétaires responsables de l'élaboration de ces fiches. Ces formations devront être réalisées de manière récurrente afin d'améliorer la fixation des objectifs stratégiques et de proposer des indicateurs de genre pertinents dans les prochains plans.**

Au niveau pratique, le CWEHF a souhaité maintenir la mise en page des fiches qui lui ont été transmises. Les remarques du CWEHF sont par conséquent reprises en rouge (et ou en fluo) dans le texte qui se trouve ci- après.

Table des matières

Introduction…… 6
1. Rétroactes (Décret Pékin) 7
2. Décret Gender mainstreaming..... 8
2.1. La création du GIC..... 10
2.2. Le « plan genre »..... 11
2.2.1. Adoption du 1er plan genre..... 11
2.2.2. Changement de Gouvernement et actualisation du plan genre..... 13
2.2.3. Fiches de suivi des objectifs stratégiques du plan..... 14
2.3. Test genre..... 15
2.3.1. Décret relatif aux matières transférées et arrêtés d'exécution 15
2.3.2. Le test genre en pratique..... 15
2.4. La note de genre et le gender budgeting..... 16
2.5. Réunions du GIC en vue de la préparation du rapport intermédiaire et du rapport final 17
2.6. Sensibilisation et formations 18
Conclusion 20

Introduction

Le 11 avril 2014 a été voté le Décret visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales.

Ce Décret est fortement inspiré de la Loi fédérale, dite de « Gender mainstreaming », du 12 janvier 2007.

Ces législations partent d'un constat : si bien des efforts, notamment législatifs, ont été faits pour tendre vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes, on ne peut pas pour autant en conclure que l'égalité de fait est atteinte. Dans de nombreux domaines, des inégalités persistent à cause de stéréotypes et de préjugés profondément inscrits dans la culture de notre société, autour de chacun des deux sexes biologiques. Il s'agit donc de caractéristiques liées au statut « homme » ou « femme » qui ne sont pas innées mais élaborées par la société, selon la culture, l'époque …

Le « Gender mainstreaming » est donc une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en tenant compte des différences socialement construites, notamment socioéconomiques, entre la situation des femmes et des hommes, ainsi que de leur impact potentiel dans tous les domaines et à chaque étape des processus politiques – élaboration de lois et mesures, mise en œuvre (évaluation ex-ante), suivi et évaluation (évaluation ex post).

Cette approche permet de constater :

- que nous vivons dans une société inégalitaire, notamment par la production d'analyses objectives sur la situation ;
- que les rôles et ressources varient fortement en fonction du statut « homme » ou « femme». Elle permet aussi de mesurer l'impact positif ou négatif des politiques sur les conditions de vie des femmes et des hommes.

Le Décret du 11 avril 2014 relatif à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 prévoit que le Gouvernement mette en œuvre une série de mesures que nous détaillerons tout au long de ce rapport.

L'article 2§1er de ce même Décret stipule que « *Le Gouvernement wallon veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Pékin en septembre 1995 et, plus particulièrement, à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes*.

Il présente au Parlement wallon, en début de législature, au plus tard six mois après la déclaration de Gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que ladite Conférence. »
Le 26 février 2015, le Gouvernement s'est donc engagé, d'ici à la fin de la législature, à intégrer la dimension de genre dans deux politiques au moins par ministre.

Pour chaque politique concernée, cette intégration s'est déroulée en trois phases :

1. Analyser la composition sexuée des groupes ciblés par les politiques et identifier des différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes ;
2. Déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques (en termes d'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'exercice de leurs droits fondamentaux) ;
3. Etablir des politiques qui tiennent compte des résultats de l'analyse de genre réalisée et évitent ou corrigent les éventuelles inégalités.

Les ministres se sont également engagés à veiller à ce que les administrations qui relèvent de leurs compétences respectives progressent dans la mise en œuvre des différentes dispositions du décret qui les concernent. Il s'agissait notamment de la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre, de l'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique, de la mise en œuvre du Gender budgeting, etc.

Le 26 février 2015, le Gouvernement a donc présenté les 16 politiques (objectifs stratégiques) qui devaient faire l'objet d'une intégration de la dimension du genre et qui constituent le « plan Genre » de la législature 2014-2019. Ce plan a été présenté le 6 mars 2015 par le Ministre Maxime PREVOT au Parlement wallon, à l'occasion de la Journée internationale des Droits des femmes et au terme d'une matinée d'étude sur la place de la femme dans notre société. Nous reviendrons sur les détails de ce plan au point 2.2 et sur cet événement au point 2.6 de ce rapport.

Conformément à l'article 5§1er du Décret, le Gouvernement a présenté au Parlement wallon un rapport intermédiaire, portant sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques (article 5§2) qu'il s'est fixés en début de législature. Ce rapport intermédiaire a été adopté par le Gouvernement le 3 mars 2016 et présenté, le jour même, en Commission pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Parlement wallon.

En fin de législature, un rapport final (note de diagnostic) doit être réalisé en application de l'article 5§3 du Décret afin de comparer la situation en début de législature avec celle existant en fin de législature.

Nous aborderons également les différentes adaptations qui ont été nécessaires depuis l'adoption du Décret du 11 avril 2014.

1. Rétroactes (Décret Pékin)

Pour rappel, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue du 4 au 15 septembre 1995 à Pékin, la Belgique s'est engagée à poursuivre un certain nombre d'objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

La Région wallonne s'est alors engagée à prendre part, via l'adoption du Décret du 28 novembre 2002 et dans le cadre de ses compétences spécifiques, à un ensemble de domaines visés par la plateforme Pékin:

* La pauvreté;
* L'éducation et la formation ;
* La santé ;

* La violence faite aux femmes (en particulier la violence conjugale) ;
* L'économie;
* Le pouvoir et la prise de décisions ;
* La promotion de la femme ;
* Les droits fondamentaux ;
* La lutte contre les discriminations de genre.

Ce Décret imposait au Gouvernement de rendre compte chaque année devant le Parlement de la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin. La Wallonie avait donc pour mission d'établir un rapport annuel qui rendait compte des actions concrètes et des mesures prises en matière d'égalité hommes/femmes. Ce rapport était ensuite intégré dans le rapport fédéral belge et transmis aux instances internationales compétentes.

Afin de faciliter la collecte des contributions, un questionnaire avait été inscrit en ligne sur le portail « Action sociale » de la Région wallonne. Il était demandé à l'ensemble des services du Gouvernement wallon (Service public de Wallonie et UAP[1]) de contribuer à l'élaboration de ce rapport en remplissant ce formulaire, et d'indiquer les mesures et engagements internes, mais aussi externes, mis en place en matière d'égalité hommes/femmes.

Par ailleurs, le Décret encourageait chaque ministre à désigner une « personne de contact chargée de ces matières » au sein de son cabinet. La Wallonie a parallèlement mis en place un réseau de fonctionnaires égalité-diversité destiné à appuyer le Plan global wallon d'Egalité des Chances et le Plan diversité dans la fonction publique. Ce réseau de fonctionnaires aura concrètement amélioré les contributions à la rédaction des rapports Pékin. Pour rappel, ces fonctionnaires sont amenés à être des agents de référence en matière d'égalité des chances et de diversité au sein de leur administration. Dès lors, ils contribuent aux divers devoirs d'évaluation en matière d'égalité des chances qui incombent à la Wallonie, mais aussi initient et participent à l'organisation d'événements de sensibilisation et d'information des agents en matière d'égalité et de diversité.

2. Décret "Gender mainstreaming"

A l'instar de la Loi fédérale du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, le Décret wallon dit ~~de~~ « Gender mainstreaming » va plus loin que les recommandations de la Conférence. Ce Décret réforme la méthodologie du rapport Pékin et complète la législation existante en instaurant des mécanismes de Gender mainstreaming. Le Décret entre en vigueur le 11 avril 2014 et abroge le Décret du 28 novembre 2002, dit Décret « Pékin ».

Afin d'impulser le mécanisme, le Ministre de l'Action sociale Maxime Prévot et son administration de tutelle (Direction générale Intérieur et Action sociale[2]), ont organisé, dès le début de la législature, diverses réunions afin de préparer au mieux la mise en œuvre du Décret du 11 avril 2014.

[1] Anciennement Organismes d'intérêt public « OIP »
[2] Anciennement appelée DGO5

Ils ont notamment rencontré les acteurs clefs dans le domaine que sont le Conseil wallon de l'égalité entre les hommes et les femmes (CWEHF), l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (l'IWEPS), et l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes (IEFH) :
L'IEFH a joué un rôle essentiel dans l'implémentation du dispositif au niveau fédéral et a présenté ce qui avait été réalisé dans ce cadre pour la mise en œuvre de la Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

L'IWEPS a également été sollicité, dès novembre 2014, afin de collaborer à l'élaboration des rapports prévus dans le Décret ainsi que pour son expertise en matière d'indicateurs, les indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques tels que prévus à l'article 3 du Décret.

Le CWEHF a également été sollicité dans la mesure où l'article 7 du Décret prévoit qu'il est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales.

Les différentes et principales étapes de mise en œuvre du Décret « Gender mainstreaming » sont décrites ci-après et, notamment, la création du Groupe Interdépartemental de Coordination (dénommé ci-après : le « GIC »), le plan genre, le test genre, l'adoption du Décret « Gender mainstreaming » relatif aux matières transférées, le Gender budgeting ou encore l'organisation des formations en Gender mainstreaming.

2.1. La création du GIC

L'implication des différents acteurs régionaux étant indispensable à la mise en œuvre du Gender mainstreaming, et l'article 6 du Décret prévoyant que *« le Gouvernement institue un groupe interdépartemental de coordination dont il fixe la composition. […]* », il a été proposé de mettre rapidement en place le Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) comme point de départ à la mise en œuvre du Décret.

L'article 8 indique quant à lui que le Gouvernement « *détermine […] le niveau de responsabilité minimale des membres du groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier* ».

Un courrier a préalablement été envoyé aux ministres à la fin de l'année 2014 afin de désigner les membres qui composeraient ce GIC.

Lors de sa séance du 4 décembre 2014, le Gouvernement a approuvé en 1ère lecture le projet d'arrêté portant exécution de l'article 6 du Décret. Il y est proposé que le GIC soit composé des membres suivants :
1° Un membre effectif et un membre suppléant de chaque cabinet ministériel ou de son administration ;
2° Un membre effectif et un membre suppléant de l'administration (Direction générale Intérieur et Action sociale);
3° Un membre effectif et un membre suppléant du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes;
4° Un membre effectif et un membre suppléant de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique;

5° Un membre effectif et un membre suppléant du Secrétariat général du Service public de Wallonie ;
6° Un membre effectif et un membre suppléant de la Direction générale transversale Budget, Logistique et TIC du Service public de Wallonie.

Le Ministre de l'Action sociale assure la présidence du GIC et le secrétariat est assuré par l'administration (Direction générale Intérieur et Action sociale). L'arrêté d'exécution prévoit également que le GIC élabore un règlement d'ordre intérieur dans les trois mois qui suivent son installation.

Le 8 janvier 2015, le Gouvernement a adopté en seconde lecture le projet d'arrêté fixant la composition du GIC.

La 1ère réunion du GIC s'est tenue en février 2015 et le règlement d'ordre intérieur a, quant à lui, été approuvé en mai de la même année.

Lors du changement de Gouvernement du 28 juillet 2017, de nouveaux ministres ont été désignés et les compétences ont été réparties entre les 7 ministres. Un nouveau GIC a rapidement été mis en place afin de poursuivre les travaux en cours.

2.2. Le « plan genre »

2.2.1. Adoption du 1er plan genre

L'article 2 du Décret du 11 avril 2014 prévoit que « *le Gouvernement wallon présente au Parlement wallon, en début de législature, au plus tard six mois après la déclaration de Gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Pékin en septembre 1995, […]* ».

Il a donc été demandé par le Ministre de l'Action sociale que chaque ministre s'engage à intégrer la dimension du genre dans deux politiques de son département et à ainsi définir les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de la législature (Note au Gouvernement wallon du 26 février 2015).

Pour ce faire, le Ministre Maxime PREVOT a réalisé une démarche innovante. Afin que les propositions émanent du terrain, le Ministre a rencontré, personnellement, le 10 novembre 2014, différentes associations coupoles défendant les droits des femmes afin d'identifier les politiques wallonnes dans lesquelles la dimension du genre pourrait être intégrée.

Suite à cette rencontre, le CWEHF a opéré des choix de mesures, sur base des propositions qui lui ont été transmises par ces associations, et les a transmises telles quelles aux ministres concernés.

Le GIC s'est réuni, le 13 février 2015, pour la 1ère fois, afin d'élaborer le Plan wallon dit « plan Genre » qui reprend en grande partie ces propositions et qui s'inspire également de la Déclaration de politique régionale. En date du 26 février 2015, le Gouvernement prend acte du « plan Genre », composé de 16 objectifs stratégiques.

Le premier plan Genre était donc le suivant :

Membre du Gouvernement compétent	**Politiques qui feront l'objet d'une intégration de la dimension de genre**
Paul Magnette Ministre Président	- OS 1 : Développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre - OS 2 : La lutte contre la pauvreté
Maxime Prévot Vice-Président et Ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'Action sociale et du Patrimoine	- OS 3 : Lutter contre la précarité des familles monoparentales - OS 4 : Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et/ou handicapées par une prise en charge adéquate afin que ce maintien dans le cadre de vie ne repose pas sur la seule solidarité familiale et féminine
Jean-Claude Marcourt Vice-Président et Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de l'innovation et du Numérique	- OS 5 : Promouvoir l'entreprenariat féminin - OS 6 : Sensibilisation dans le cadre du Plan Numérique
Paul Furlan Ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Energie	- OS 7 : Créer plus de logements de qualité et mettre en oeuvre une politique sociale du logement (faciliter l'accès aux familles monoparentales, aux gardes alternées, etc.) - OS 8 : Encourager le « gender mainstreaming » au niveau local et la sensibilisation à la dimension de genre)
Carlo Di Antonio Ministre de l'Environnement, de l'Aménagement du Territoire, de la Mobilité, des Transports et du Bien-être animal	- OS 9 : La Mobilité dans sa globalité - OS 10 : L'accessibilité aux différents métiers du transport en commun et du transport scolaire : analyse et recommandations.
Eliane Tillieux Ministre de l'Emploi et de la Formation	- OS 11 : Soutenir les formations des travailleurs (euses) titres-services ; - OS 12 : Encourager la participation des femmes et/ou des hommes au sein de secteurs d'activités professionnelles où elles/ils sont sous-représentés
Christophe Lacroix Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative	- OS 13 : Gender budgeting ; intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire - OS 14 : La note de genre (identification des budgets spécifiques pour l'égalité hommes/femmes)
René Collin Ministre de l'Agriculture, de la Nature, de la Ruralité, du Tourisme et des Infrastructures sportives	- OS 15 : Petite enfance : Créer des nouvelles places dans les milieux d'accueil collectif subventionnés en vue de faciliter l'emploi des hommes et des femmes - OS 16 : Agriculture : Valoriser le statut des agricultrices

Notons que les objectifs stratégiques n°1 (statistiques sexuées et indicateurs de genre), n°13 (Gender budgeting) et n°14 (note de genre) revêtent un caractère transversal et répondent par ailleurs aux obligations prévues respectivement aux articles 2§2, 2§3 et 3, 1° du Décret.

Dans le rapport intermédiaire, l'objectif stratégique n°1 était donc pour partie intégré dans l'analyse des autres objectifs stratégiques puisqu'il constitue l'outil de travail principal permettant de mesurer leur état d'avancement. Le Gender budgeting fait par ailleurs l'objet d'un suivi spécifique.

Ce plan a été présenté, le 6 mars 2015, par le Ministre Maxime PREVOT au Parlement, à l'occasion de la Journée internationale des Droits des femmes et au terme d'une matinée d'étude sur la place de la femme dans notre société.

2.2.2. Changement de Gouvernement et actualisation du plan Genre

Le 28 juillet 2017, le Parlement de Wallonie a voté la motion de méfiance constructive déposée contre le Gouvernement sortant. À l'issue du vote, sept nouveaux ministres ont prêté serment et composent désormais le nouveau Gouvernement wallon jusqu'à la fin de la législature en 2019.

Malgré le changement de majorité et la mise en place de ce nouveau Gouvernement, les nouveaux ministres en place ont décidé de repartir des mesures choisies par leurs prédécesseurs. Les compétences ayant été réparties de manière différente, certains ministres ont plus de deux mesures à leur actif.

Le plan Genre a donc été actualisé en fonction des nouvelles compétences attribuées aux nouveaux ministres comme suit:

Membre du Gouvernement compétent	**Politiques qui feront l'objet d'une intégration de la dimension de genre**
Willy BORSUS Ministre Président	-Développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre (OS 1) -La lutte contre la pauvreté (OS 2)
Alda GREOLI Vice-Présidente du Gouvernement wallon Ministre de l'Action sociale, de la Santé, de l'Egalité des chances, de la Fonction publique et de la Simplification administrative	-Lutter contre la précarité des familles monoparentales (OS 3) -Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et/ou handicapées par une prise en charge adéquate afin que ce maintien dans le cadre de vie ne repose pas sur la seule solidarité familiale et féminine (OS 4) -Petite enfance : Créer des nouvelles places dans les milieux d'accueil collectif subventionnés en vue de faciliter l'emploi des hommes et des femmes (OS 15)

Pierre-Yves JEHOLET Vice-Président et Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation	-Promouvoir l'entreprenariat féminin (OS 5) -Sensibilisation dans le cadre du Plan Numérique (OS 6) -Soutenir les formations des travailleurs (euses) titres-services (OS 11) ; -Encourager la participation des femmes et/ou des hommes au sein de secteurs d'activités professionnelles où elles/ils sont sous-représentés (OS 12)
Valérie DE BUE Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives	-Créer plus de logements de qualité et mettre en œuvre une politique sociale du logement (faciliter l'accès aux familles monoparentales, aux gardes alternées, etc.) (OS 7) -Encourager le « gender mainstreaming » au niveau local et la sensibilisation à la dimension de genre (OS 8)
Carlo Di Antonio Ministre de l'Environnement, de la Transition écologique, de l'Aménagement du territoire, des Travaux publics, de la Mobilité, des Transports, du Bien-être animal et des Zonings	-La Mobilité dans sa globalité (OS 9) -L'accessibilité aux différents métiers du transport en commun et du transport scolaire : analyse et recommandations. (OS 10)
Jean-Luc CRUCKE Ministre du Budget, des Finances, de l'Energie, du Climat et des Aéroports	-Gender budgeting ; intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire (OS 13) -La note de genre (identification des budgets spécifiques pour l'égalité hommes/femmes) (OS 14)
René Collin Ministre de l'Agriculture, de la Nature, de la Forêt, de la Ruralité, du Tourisme, du Patrimoine et délégué à la Grande Région	-Agriculture : Valoriser le statut des agricultrices (OS 16)

2.2.3. Fiches de suivi des objectifs stratégiques du plan

Les fiches de suivi des objectifs stratégiques, relatives à chacun des objectifs stratégiques, sont détaillées en **annexe …** du présent rapport.

Ces fiches de suivi ont été reformulées en août 2018 dans un objectif de simplification. En effet, la structure initiale de la fiche semblait difficile à appréhender par les agents en charge de la compléter. Le secrétariat du GIC a donc proposé une nouvelle fiche dans laquelle les rubriques relatives au rapport intermédiaire sont plus clairement distinguées de celles relatives au rapport final. La question des indicateurs a également été approfondie, proposant une définition succincte et des exemples de chaque type d'indicateurs attendus.

A chaque étape de rédaction des fiches, chacune a fait l'objet d'une relecture par le secrétariat

du GIC, le CWEHF, ou encore l'IEFH et l'IWEPS. Suite aux commentaires émis par ces différents partenaires, les membres du GIC étaient alors libres d'intégrer ou non les modifications proposées.

2.3. Test genre

2.3.1. Décret relatif aux matières transférées et arrêtés d'exécution

Le Décret du 11 avril 2014 prévoit que chaque ministre intègre la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences, conformément à l'article 3 du Décret et doit, à cet effet, établir pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Ce rapport, dit « test Genre », doit être défini par le Gouvernement.

L'avant-projet d'arrêté d'exécution de l'article 3 du Décret est adopté, en première lecture, le 20 novembre 2014. Un modèle de « test Genre », composé de 4 questions, y est annexé. Le projet d'arrêté est adopté, en 2ème lecture, le 8 janvier 2015.

Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 4 février 2015 relatif au test genre, un texte d'avant-projet de Décret, visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans les politiques relatives aux compétences de la Communauté française, dont l'exercice a été transféré à la Région wallonne, en vertu de l'article 138 de la Constitution, a été rédigé. Cet avant-projet de Décret est passé en Commission le 16 février 2016 et en séance plénière au Parlement de Wallonie le 2 mars 2016. Le Gouvernement adopte le 3 mars 2016 le Décret visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution.

L'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3,2° 2ème alinéa du Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales et l'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 4, 2° du Décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ont quant à eux été adoptés le 29 juin 2017. Ces arrêtés mettent en œuvre le test genre, composé de trois questions, à joindre aux projets d'actes législatifs et réglementaires soumis en 1ère lecture au Gouvernement.

2.3.2. Le test Genre en pratique

Le test Genre est composé de 3 questions :

> Question 1. Le projet de réglementation affecte-t-il, directement ou indirectement, l'égalité entre les hommes et les femmes ?
> Si la réponse est positive, il convient de répondre à la question n°2.
>
> Question 2. Y a-t-il des différences entre la situation respective des hommes et des

femmes dans la matière relative au projet de réglementation ? Si oui, ces différences sont-elles sources d'inégalités ?
Si les réponses sont affirmatives, il convient de répondre à la question n°3.

Question 3. Comment comptez-vous prévenir ou compenser les éventuels effets négatifs du projet de réglementation sur l'égalité entre les hommes et les femmes?

Une note explicative (annexe … du présent rapport) ainsi que des exemples de tests (annexés également) ont été élaborés afin d'aider au remplissage du test.

Pour rappel, ce test doit être joint aux projets d'actes législatifs et réglementaires soumis en 1ère lecture au Gouvernement.

Plusieurs difficultés ont été rencontrées :

- Premièrement, les agents qui doivent remplir ce test ne sont pas tous formés à la procédure, ou à tout le moins informés. En effet, chaque agent susceptible de faire une note au Gouvernement wallon doit répondre au test Genre. Or, le budget « formation » a d'abord été consacré aux membres du GIC, aux conseillers budgétaires et aux membres des cabinets et administrations en charge des mesures du plan genre (comme détaillé au point 2.6 du présent rapport). Notons également le turn over du personnel dû notamment au changement de Gouvernement en cours de législature ;
- Ensuite, les questions du test genre ne sont pas directement intégrées dans le modèle type de note au Gouvernement wallon, ce qui ne facilite pas l'accès à ce test ;
- Enfin, le remplissage du test genre s'ajoute aux autres formalités préalables à l'examen d'un texte par le Gouvernement, ce qui peut se révéler fastidieux.

2.4. La note de Genre et le Gender budgeting

L'article 2, §2 et §3 indique que les *« crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service à gestion séparée, société anonyme de droit public et organisme d'intérêt public dans une note de genre, annexée à chaque projet de Décret contenant le budget général des dépenses. Le Gouvernement wallon développe une méthode permettant d'intégrer la dimension du genre dans l'ensemble du cycle budgétaire»*.

L'intégration de la note de Genre dans les budgets wallons est une réalité depuis l'ajustement budgétaire 2015, puisque dans la circulaire y relative, l'annexe 11 définissait un modèle de note de Genre à compléter et à joindre aux exposés particuliers.

En effet, les budgets spécifiques liés à l'égalité hommes/femmes visés par les notes de Genre ont été identifiés et annexés à chaque projet de Décret contenant le budget général des dépenses.

Les premières notes de Genre n'ont cependant pas été satisfaisantes et il a été nécessaire de refixer les objectifs à atteindre et reformuler les attentes. Il a également été rappelé aux UAP de remettre une note de Genre conformément aux prescrits du Décret. Un modèle de note à destination des UAP a donc été envoyé aux membres du GIC le 23 octobre 2018.

Le Gender budgeting, travail de plus longue haleine et qui touche, de par sa transversalité, à l'ensemble du Gouvernement, nécessite l'adhésion de toutes les parties prenantes au processus

budgétaire. Une réunion spécifique sur le budget s'est tenue le 23 novembre 2015 et les différents conseillers budgétaires ont été sensibilisés à la dimension de genre.

L'approche méthodologique est toujours en cours de réalisation. Néanmoins, les membres du GIC ont reconnu la nécessité, d'une part, de poursuivre le processus de formation et, d'autre part, de s'informer sur les expériences similaires menées par d'autres niveaux de pouvoir.

Deux réunions ont été organisées avec l'IEFH et avec la Fédération Wallonie-Bruxelles les 9 juin 2016 et 28 juin 2016. Ces rencontres avaient pour objectif de discuter des méthodes mises en œuvre par les autres entités et de dégager une ligne de conduite propre à la Wallonie, sur base de ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas aux autres niveaux de pouvoir. Une proposition de mise en œuvre du Gender budgeting et plusieurs réunions ont été organisées avec le cabinet du Ministre du Budget. Etant donné la complexité de la matière, une phase de test a été proposée aux membres du GIC pour la mise en œuvre du Gender budgeting. Pour le Ministre du Budget, toutefois, « l'implémentation du *Gender budgeting*, qui relève des Cabinets et Administrations fonctionnels, nécessite une expertise plus approfondie. » *(cfr. Annexes. Fiche de suivi OS 13 et 14)*.

Il est utile de rappeler que la finalité de ces budgets spécifiques est de permettre de consacrer des moyens à une politique donnée pour corriger les inégalités constatées entre hommes et femmes. Il s'agit d'une démarche curative et prise en aval, dès lors qu'une inégalité constatée est trop marquée et ne se résorbera pas sans mesures correctrices. Le Gender mainstreaming a quant à lui un rôle axé sur la prévention et vise à éviter les inégalités en amont. Si sa mise en application peut déboucher sur des mesures et budgets spécifiques en fonction des inégalités constatées, ce n'est donc pas systématiquement le cas.

L'information sur les budgets spécifiques transmise à travers les notes de Genre est donc complémentaire à la démarche du Gender mainstreaming et a avant tout une portée indicative intéressante, permettant d'avoir une vue globale sur les deux approches de l'égalité entre hommes et femmes.

2.5. Réunions du GIC en vue de la préparation du rapport intermédiaire et du rapport final

Le GIC s'est réuni pour la deuxième fois le 2 octobre 2015. Une fiche de suivi des mesures adoptées, s'appuyant sur l'expérience fédérale en la matière et retravaillée en concertation avec l'IEFH, le CWEHF et l'IWEPS, a été présentée aux membres du GIC en vue de la préparation du présent rapport.

Le GIC s'est réuni pour la troisième fois le 17 novembre 2015. Les premiers éléments relatifs aux fiches ont été remis par les membres du GIC et ont pu faire l'objet d'une première lecture, notamment par le CWEHF, en vue de formuler des premières remarques.

Le GIC s'est réuni pour la 4ème fois le 2 février 2016, afin de faire le point sur l'état d'avancement des fiches de suivi, les membres du GIC ayant bénéficié entre temps d'une formation dont les modalités sont détaillées ci-après.

La 5ème réunion du GIC s'est tenue, le 23 février 2016, afin de permettre aux membres de présenter leurs fiches finalisées, et en vue de la remise du rapport intermédiaire en mars 2016.

Le 22 septembre 2016, le GIC s'est réuni pour le 6ème fois afin de faire le point sur les projets d'arrêtés d'exécution du Décret, et afin notamment de proposer une nouvelle méthodologie de Gender budgeting.

Au vu du changement de Gouvernement, le GIC ne s'est réuni ensuite que le 26 septembre 2017. Cette réunion a été l'occasion de rencontrer les nouveaux membres des cabinets et des administrations en charge des mesures du plan genre, de rappeler le contexte et les objectifs à atteindre en fin de législature, et d'inviter les membres à se former au Gender mainstreaming.

Le GIC s'est ensuite réuni pour la 8ème fois le 23 janvier 2018 afin de faire le point sur la matinée d'étude organisée le 10 novembre 2017 (détaillée au point 2.6. du présent rapport). Il a alors été rappelé aux membres l'importance de la récolte de données et de statistiques genrées. L'accent a également été mis sur la nécessité de bien remplir le test Genre et de réaliser les notes de Genre. Un tour de table sur l'état d'avancement des fiches de suivi des mesures a été réalisé et le timing relatif à la remise du rapport final a été expliqué. Il a enfin été rappelé aux membres que des formations allaient être données dans le courant du mois de mars 2018.

Le GIC s'est ensuite réuni le 1er juin 2018, afin de faire le point sur la nécessité de bien rédiger la note de Genre annexée à chaque projet de Décret contenant le budget général des dépenses. Les UAP sont invitées à rendre également ces notes et les cabinets à améliorer les notes déjà rendues. Le timing relatif à la remise du rapport final et des fiches de suivi a été rappelé.

Le GIC s'est réuni pour la 10ème fois le 23 octobre 2018 afin de faire le point sur les fiches de suivi. Celles-ci devaient être renvoyées au secrétariat du GIC pour le 11 décembre 2018, pour pouvoir faire l'objet d'une relecture par le CWEHF notamment.

Un dernier GIC électronique a permis la finalisation du rapport final, à la mi-janvier, pour transmission au Parlement wallon à la fin janvier 2019.

2.6. Sensibilisation et formations

Les membres du GIC ont été sensibilisés au Gender mainstreaming lors des premières réunions organisées avec l'IEFH, le CWEHF, et l'IWEPS.

Le 6 mars 2015, à l'occasion de la Journée internationale des Droits des femmes, le Ministre Maxime PREVOT a organisé au Parlement de Wallonie une matinée d'étude sur la thématique « *Les femmes, au cœur des politiques wallonnes* ». Des représentants de l'IEFH et de l'IWEPS ont abordé l'expérience fédérale et l'importance du genre dans les statistiques. Les attentes des femmes par des représentantes d'associations du CWEFH ont également été présentées. Cette matinée a surtout été l'occasion pour le Ministre Maxime Prévot de présenter le premier plan Genre des Ministres wallons.

Les membres du GIC ont également été invités à participer à une conférence en matière de Gender budgeting organisée par la Ville de Bruxelles le 22 octobre 2015.

Parallèlement, un appel d'offre a été lancé, fin octobre 2015, afin d'organiser une formation plus spécifique pour les membres du GIC et pour les personnes en charge des matières afin de bien

cerner les obligations découlant du Décret. Cette formation a été organisée, les 18 décembre 2015 et 12 janvier 2016. Elle a porté sur les notions relatives au Gender mainstreaming et a permis de réaliser des exercices pratiques afin d'aider les participant.e.s à remplir les fiches de suivi relatives aux mesures adoptées par leur ministre.

Les membres du GIC ont été invités à participer à une journée d'étude « genre et emploi du temps » organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le 13 septembre 2016.

Tenant compte de la demande des membres du GIC et de l'avancée des travaux, d'autres formations ont ~~être~~ été organisées afin d'améliorer l'expertise de toutes les personnes concernées par la mise en œuvre du Décret.

Le 17 octobre 2017, les membres du GIC ont été invités à un colloque relatif au Gender mainstreaming et marchés publics en Région de Bruxelles-capitale. Il a été l'occasion de déterminer dans quelle mesure les marchés publics peuvent constituer un outil permettant d'œuvrer vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de la « Journée des droits des femmes », la Ministre Alda GREOLI, qui a succédé à Maxime PREVOT, a organisé le 10 novembre 2017 au Parlement de Wallonie, une matinée d'études et d'échanges de bonnes pratiques sur la thématique « *Gender mainstreaming : what, why and how ? Ou : Comment introduire davantage d'égalité dans les politiques et les budgets publics ?* ».
L'objectif de cette matinée était la sensibilisation des cabinets et des administrations qui mettent en œuvre le Décret « Gender mainstreaming ».
Des représentants de l'IEFH, de la FWB, de la COCOF et de la Région Bruxelloise ont notamment présenté l'état d'avancement de la politique de Gender mainstreaming à leurs niveaux de pouvoir. Des experts étrangers (français et luxembourgeois) sont également venus nourrir le débat en partageant leurs expériences propres.
Au total, 120 participants venus d'horizons différents ont participé à cette matinée d'études: cabinets ministériels, parlementaires, fonctionnaires wallons, associations diverses et fonctionnaires égalité/diversité de la Région wallonne.

En 2018, un nouvel appel d'offres a été lancé afin de d'organiser une nouvelle formation en genre à destination des membres du GIC et des membres des cabinets et administrations chargés d'intégrer la dimension du genre dans les politiques choisies par chacun des ministres wallons.

Le contenu de la formation avait pour objet :

- **l'explication des notions liées au Gender mainstreaming et Gender budgeting ;**
- **une réflexion sur la mise en œuvre du Plan Genre adopté par les ministres wallons ;**
- **un soutien pour la rédaction des fiches de suivi du rapport final, application du test Genre, de la note de Genre et du Gender budgeting.**

Cette formation a été dispensée par le CESEP sur deux demi-journées le 2 mars 2018 et le 15 mars 2018.

L'école d'administration publique (EAP) a également développé une formation d'un jour sur l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les budgets. Les premières

formations ont été dispensées le 13 septembre 2018, le 18 octobre 2018, et le 6 novembre 2018 par l'ASBL Genderatwork.

Cette formation s'adresse principalement au personnel d'encadrement, aux gestionnaires de projets, aux juristes et aux responsables budgétaires. Concrètement, les objectifs de cette formation sont :

- assimiler et distinguer les concepts de sexe et de genre et savoir identifier les inégalités entre hommes et femmes ;
- comprendre les concepts de Gender mainstreaming et Gender budgeting : fondements, caractéristiques et objectifs ;
- connaitre les outils et savoir les appliquer.

Une session spéciale à l'attention des agents en charge de la communication a été organisée le 29 novembre 2018.

Conclusion

Le « Gender mainstreaming » est un processus complexe, progressif et qui nécessite une implication collective et à tous les niveaux pour pouvoir être mis en œuvre. Celui-ci prend donc du temps et mobilise énormément de ressources humaines. A titre illustratif, le Gouvernement fédéral a mis plusieurs années pour implémenter le dispositif : la législation fédérale date de 2007 et le premier Plan Genre a été mis sur les rails en 2012.

Au niveau wallon, une des difficultés rencontrées ~~consistait en le fait~~ était que le Décret était d'application immédiate, ce qui a nécessité de répondre aux différentes prescriptions de manière simultanée (mise en place du GIC, « plan genre », test genre,…) et coordonnée, mais également d'informer et de former bon nombre d'acteurs dans des délais restreints.

Dans le rapport intermédiaire, nous tirions comme conclusion que :

- La démarche initialement proposée par le Ministre PREVOT était innovante, interactive et motivante pour tous les partenaires ;
- Travailler sur le Gender maintreaming était maintenant reconnu comme une lame de fond dans le processus de décision politique ;
- De nombreuses avancées avaient déjà été réalisées dans la mise en œuvre du Décret « Gender mainstreaming », particulièrement en ce qui concerne la réalisation de « portraits statistiques » qui permettent de mettre « noir sur blanc » les inégalités persistantes dans la vie quotidienne des femmes et des hommes ;
- Ces portraits statistiques ont permis d'affiner les mesures du plan Genre en objectifs opérationnels plus adaptés par rapport aux constats.

Concernant le « plan Genre », les objectifs stratégiques proposés ont évolué en cours de législature. Cela s'explique notamment par le fait qu'un travail statistique et de rassemblement des indicateurs est nécessaire pour chacun des objectifs présentés et que ce travail doit être réalisé en amont. En effet, en fonction de la matière traitée, ces données chiffrées sont disponibles à des degrés divers ; or, ils constituent la base de travail permettant de définir des

situations inégalitaires permettant d'agir sur les politiques visées. Cette étape est donc cruciale pour obtenir un résultat de qualité et ne peut être négligée. Les fiches d'état d'avancement du « plan Genre » ont donc évolué et se sont étoffées au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

La mise en œuvre du Décret n'a depuis la remise du rapport intermédiaire cessé d'être retravaillée. Le processus reste très complexe malgré l'organisation de formations et de nombreux points restent encore à développer. Nous pensons notamment à la mise en œuvre d'une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire (Gender budgeting), ou encore la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides.

En ce qui concerne l'application du test Genre et la rédaction des notes de genre, il est nécessaire de former continuellement les membres des cabinets et des administrations qui sont et seront amenés à les mettre en œuvre. Le test Genre, qui s'ajoute aux multiples démarches préalables à la soumission des normes au Gouvernement, complexifie quelque peu le travail. De la même manière, les notes de genre ont notamment été discutées et retravaillées de nombreuses fois, au sein du GIC, et nécessitent un travail de longue haleine, qui reste complexe malgré une évolution positive au fil de la législature. A la demande expresse et répétée de la Ministre Alda GREOLI, chaque Ministre a aussi sensibilisé ses UAP à remettre également une note de genre, comme le prévoit le Décret. L'AViQ, l'EAP, l'Awex, le Forem, l'Ifapme, la SWL et l'OTW ont fourni de réels efforts pour se plier à cet exercice neuf et difficile, procurant des données souvent intéressantes.

Le changement de Gouvernement en cours de législature a constitué un élément neuf. Bien que les nouveaux ministres aient décidé de repartir des mesures du plan Genre adoptées par leurs prédécesseurs, ils ont apporté une sensibilité et un regard nouveaux. En raison du « turn over » dans les cabinets et différentes administrations, il est toujours important de maintenir un dispositif de formation efficace.

Par ailleurs, l'implication forte des différents acteurs du Gouvernement, de l'Administration mais aussi des partenaires que sont l'IWEPS, l'IEFH et le CWEHF est et reste à souligner, notamment dans le cadre des différentes réunions du GIC ou de la relecture des fiches de suivi.

Nous ne pouvons que recommander de continuer sur cette voie, et d'inciter le prochain Gouvernement à adopter dès que possible un nouveau plan genre, en concertation avec les partenaires précités et le monde associatif ~~féminin~~ ou sensible aux questions d'égalité.

Une pièce maîtresse de toute politique de Gender mainstreaming doit rester la systématisation des données genrées afin de battre en brèche le « Gender blind », cette « cécité » en matière d'inégalités sur le terrain.

Un autre axe majeur reste la formation. Une des grandes réussites de cette législature restera la sensibilisation de l'EAP à la dimension de genre. Cette formation devrait toutefois devenir « structurelle » et obligatoire, au moins, pour tous les nouveaux fonctionnaires, dans un avenir proche. Elle devrait aussi concerner les budgétaires afin de parvenir à la mise au point de notes de genre et d'une méthodologie de Gender budgeting qui soit aisément applicable et efficiente afin de poursuivre l'objectif affiché de réduire, sur le terrain, les disparités problématiques entre les femmes et les hommes.

La plupart de ces mesures ne pourront montrer leur efficacité que si elles sont combinées à un effort politique visant à mettre en œuvre des mesures favorisant la conciliation vie privée/vie professionnelle (développer davantage le système de l'enfance, imposer des congés de paternité et de maternité de durée égale, sensibiliser les hommes à leur rôle au sein du ménage, lutter

contre les stéréotypes sexués…).

Enfin, les politiques de formation et de soutien offrent aux femmes la possibilité de s'approcher de la norme masculine mais sans jamais remettre en cause les valeurs fondamentales qui sous-tendent les barrières pour les femmes.

A Annexer:

- Les deux Décrets, les arrêtés d'exécution
- Le test genre, la fiche méthodologique et les 3 exemples de test genre
- Les notes de genre et le modèle
- Les fiches de suivi
- Les dias de la matinée d 'étude de novembre 2017

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 1 : Mettre en œuvre un plan intégré de lutte contre la pauvreté

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[3] :

Ministre en charge de la politique : **Willy BORSUS (en complémentarité et coordination avec les Ministres compétents**

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre :
Laurence GLAUTIER, Directrice de cabinet
Bernadette ADNET, Directrice adjointe de cabinet
Vincent BERGER, Conseiller

Administration concernée : **Secrétariat général SPW et autres (en fonction des thématiques identifiées)**

Personne(s) de référence au sein de l'administration :
Sylvie MARIQUE, Secrétaire générale SPW
Sophie GALLOY, Experte, Cellule des Stratégies transversales
Iliana GONZALEZ, Première attachée, Natacha CREVECOEUR, Attachée, Cellule des Stratégies transversales

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Le Plan (wallon) de lutte contre la pauvreté coordonne plusieurs dizaines de mesures et d'actions, visant autant de réglementations, liées à des problématiques de pauvreté en des domaines spécifiques. Ces dernières sont susceptibles à leur niveau d'être porteuses d'inégalités spécifiquement marquées par le genre.

D'une cinquantaine de mesures à l'origine, celles-ci se montent dorénavant à envion nonante, fruits d'enrichissements progressif, et raffinement des mesures adoptées.

Le Plan wallon de lutte contre la pauvreté rassemble diverses mesures qui font individuellement l'objet d'un *Gender test*. Le Plan dans son ensemble a pour but de réduire les inégalités, au profit des publics défavorisés. Ce qui se fait le cas échéant en principe au profit des individus du genre le moins favorisé.

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

Le Plan de lutte contre la pauvreté a été adopté par le Gouvernement wallon en sa séance du 10 septembre 2015.

Les deux premiers rapports semestriels de suivi (juin 2016 et février 2017) ont bien entendu été l'occasion de suivre la progression de la mise en œuvre des mesures, mais aussi d'adopter de nouvelles mesures ou de réorienter utilement des mesures existantes.

[3] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

Le Plan a fait l'objet d'une refonte par le Gouvernement wallon, adoptée en sa séance du 8 mars 2018, concomitante avec le troisième rapport semestriel de suivi. Il intègre dorénavant une dimension « Sortir de la pauvreté ».

Le quatrième rapport semestriel de suivi a été adopté par le Gouvernement le 8 novembre 2018, et a notamment permis d'acter les premiers résultats issus des orientations complémentaires du Plan adoptées plus tôt dans l'année.

Le rapport final du Plan est prévu pour mai 2019.

Parallèlement, production de statistiques ventilées selon le sexe et établissement d'une liste d'indicateurs sexospécifiques.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[4]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Quand elle est mesurée par le taux de risque de pauvreté, on observe que la pauvreté touche de façon équivalente les individus au sein d'une même famille. Ce constat s'explique entièrement par la façon de mesurer la pauvreté. En effet, la mesure de la pauvreté par le taux de risque de pauvreté se base sur les revenus du ménage et ne permet donc pas de mettre en évidence des différences face à la pauvreté entre les différents membres du ménage. La pauvreté peut cependant se présenter sur plusieurs dimensions : pauvreté monétaire, pauvreté matérielle, coût du logement, perte d'opportunités, etc.

Les différences liées au genre se font dès lors principalement pour des individus isolés ou pour des familles monoparentales, étant donné que dans ces configurations familiales le revenu du ménage correspond à un revenu individuel. L'on peut alors identifier des groupes pour lesquels il apparait que le genre peut avoir une incidence, avec des mécanismes spécifiques menant à des situations de pauvreté qui peuvent généralement être identifiées.

Pour prendre l'exemple du sans-abrisme, on pourrait penser que celui-ci est plutôt un phénomène davantage masculin, alors que les femmes seraient davantage concernées par des compositions familiales monoparentales et les situations de pauvreté et de précarités liées.

Or, selon une recherche menée par la Fondation Roi Baudouin, publiée en novembre 2016, on dénombre que parmi les personnes adultes recueillies en hébergement d'urgence, 18% d'entre-elles sont des femmes. « *Moins visibles que les hommes dans l'espace public, les femmes en errance présentent des vulnérabilités particulières, d'autant plus qu'elles sont souvent accompagnées d'enfants* ». La recherche a par ailleurs mis en évidence que les problèmes conjugaux avec ou sans violence constituent de loin la 1ère cause de l'errance des femmes.

Le phénomène se marque notamment en fonction du type d'hébergement : 54% des

[4] ~~**Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***~~

personnes venant pour l'accueil de jour (aide alimentaire) sont des femmes. Si 90% des personnes qui viennent dans les dispositifs d'hébergement d'urgence vivent sans enfant, dans l'accueil de jour (aide alimentaire), 49% vivent avec enfants (Communiqué de presse IWEPS du 7 mai 2018 : « *La grande précarité en Wallonie : des réalités bien différentes* »).

Parmi les travailleuses et les travailleurs, la proportion de régime de travail à temps partiel est aussi supérieure chez les femmes, engendrant également de moindres ressources pour elles pendant et après leur vie active.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

L'objectif stratégique 2 est précisément de développer systématiquement des statistiques relatives à la situation des hommes et des femmes dans le domaine de la pauvreté. Le cas échéant, elles permettront d'identifier des différences statistiques.

Certaines des mesures du Plan, individuellement considérées, identifient déjà des différences entre la situation des hommes et des femmes. L'évaluation peut avoir pour origine des constats empiriques ou des études plus formelles, éventuellement des statistiques.

Les enquêtes UE-SILC (EU-SILC 2017) donnent par ailleurs pour la Wallonie de nombreuses informations liées à la pauvreté, dont certaines susceptibles d'être pour partie liées au genre.

Il peut déjà ainsi être mis en évidence que selon l'enquête EU-SILC de 2017 en Wallonie :

- **environ 8,3 % de la population vit dans un ménage en situation de déprivation matérielle sévère (5,1 % en Belgique ; 2% en Flandre, 12,5% à Bruxelles).**
- **18,5 % des moins de 60 ans vivaient dans des ménages à très faible intensité de travail (13,5% en Belgique, 8,5% en Flandre, 23,9% à Bruxelles). La Wallonie, la Serbie et enfin la Région Bruxelles-Capitale constituent sont les plus faibles taux d'Europe.**
- **26,6% des habitants vivent dans un ménage en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (20,3 % en Belgique ; 13,5 % en Flandre, 38,7 % à Bruxelles).**
- **sur base des revenus de 2016, 46,7 % de la population vivant dans un ménage monoparental dispose d'un revenu net équivalent inférieur au seuil de pauvreté (39,7 % en Belgique ; 30,1 % en Flandre, 51 % à Bruxelles).**
- **Sachant que pour l'ensemble des ménages monoparentaux, 83% d'entre eux ont une femme à leur tête (IDD, mars 2015), il est raisonnable de penser que la majorité des ménages monoparentaux disposant d'un revenu net équivalent inférieur au seuil de pauvreté concernera très fortement des mères avec enfants.**
- **au 1er janvier 2017, 5,59 % des plus de 65 ans bénéficient de la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA) ou du revenu garanti (5,22 % en Belgique ; 4,26 % en Flandre, 11,59 % à Bruxelles).**

Les données issues de l'enquête EU-SILC de 2011indiquent par ailleurs en Wallonie :

- **la proportion de pauvres parmi les personnes détentrices, au maximum, d'un diplôme d'un niveau d'études inférieur de l'enseignement secondaire, est presque deux fois plus élevée que celle enregistrée parmi les personnes qui détiennent, au maximum, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et est plus du triple de celle enregistrée parmi les personnes qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non), que ce soit en termes de risque de pauvreté (29,5 % contre 15,4 % et 7 %) ou de privation matérielle (24,8 % contre 14,4 % et 7,2 %) ;**
- **la proportion de pauvres, en termes de risque de pauvreté, parmi les travailleurs/euses salarié-e-s est faible (3,8 %);**

Cette puce n'intègre pas la proportion de travailleuses à temps partiel. Or, il est clair qu'il est impossible de vivre dignement avec un revenu de temps partiel, surtout lorsqu'on est en situation de familles monoparentales. Si on ne prend compte que le salaire de chaque personne, on constaterait que le taux de pauvreté serait nettement supérieur à 3,8%. Ce chiffre est donc faussé par la prise en compte du taux ménage plutôt que le taux individuel.

- **plus de la moitié des personnes de nationalité non-européenne (EU-27) sont pauvres, que ce soit en termes de risque de pauvreté (50,5 %) ou de privation matérielle (55 %) ;**

Les derniers chiffres du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté montrent une autre réalité : Bien que les chiffres de risque de pauvreté des travailleurs sont restés stables, on constate une augmentation du nombre de salarié-e-s qui demandent un revenu d'intégration complémentaire ou une aide sociale au CPAS, ce qui indique bel et bien une évolution négative.
D'autres services sociaux et associations qui luttent contre la pauvreté rapportent également une plus grande vulnérabilité et pauvreté des salariés.

Le CWEHF avait demandé de :

- **présenter des chiffres sexués au niveau des grands secteurs d'activités de manière à pouvoir montrer que les femmes se cantonnent dans des secteurs moins bien payés ;**
- **présenter des chiffres de l'écart salarial hommes-femmes dans les secteurs salariés et indépendants**

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

L'existence de différences de prises en compte entre hommes et femmes a été constatée empiriquement dans de nombreux domaines, et ces différences peuvent dès lors handicaper spécifiquement l'accès des membres d'un genre, généralement les femmes, à leurs droits fondamentaux (d'accès aux ressources, à l'éducation, à la santé, au logement, etc).

Le CWEHF constate que les sources proposées n'ont pas été utilisées pour mentionner dans ce point quelques exemples.

Volet B – Rapport final
Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?
Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :
Le Plan de lutte contre la pauvreté adopté le 10 septembre 2015 a mobilisé des moyens humains importants, tant auprès des services des Ministres que de l'administration et de divers partenaires impliqués. Les problématiques liées au genre ont fait l'objet d'un examen systématique lors de tous les projets adoptés (« *Gender test* » ou « *Note genre* »), et ont si nécessaire fait au regard du genre l'objet d'examens complémentaires ou centraux (notamment pour une analyse juridique des discriminations affectant les familles monoparentales) en fonction des thématiques. **De manière générale, le Plan ayant pour objet de réduire les inégalités au sein d'une population donnée au regard d'une problématique donnée, compétence de la Région wallonne, les actions de lutte contre la pauvreté au sein de cette population ont donc été réalisées au profit du genre le plus défavorisé (ex : via un accès à des tarifs préférentiels en fonction des revenus), sans pour autant que ces actions aient pu nécessairement faire l'objet d'une évaluation.** **Le Plan a coordonné l'étude et la mise en œuvre d'environ nonante mesures. Celles-ci ont porté sur des actions qualitatives visant à réduire les inégalités (ex : adaptations de textes réglementaires) davantage que sur la mise à disposition de moyens budgétaires directs. Des moyens budgétaires ont cependant indirectement été mis à disposition (accès à des tarif préférentiels) en diverses mesures.**
Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Les différences hommes-femmes ont fait l'objet d'un examen systématique lors de l'adoption de chaque mesure (« *Gender test* »). Dans le cas où il apparait une spécificité non désirée liée au genre pour la mise en œuvre de la mesure, des actions utiles et correctrices ont été prévues si nécessaire (la mesure elle-même est aussi souvent porteuse de ces actions correctrices ; par exemple les mesures visant spécifiquement les familles monoparentales). **Certaines différences induites par le genre peuvent par ailleurs avoir un effet indirect, notamment en fonction de seuils d'accès aux aides : toutes les aides dédiées aux plus pauvres et exclus et exclues ne sont pas dans les faits toutes accessibles (ex : les aides pour l'acquisition d'un logement impliquent qu'il faut avoir un minimum de moyen financiers. Les aides à l'amélioration du logement supposent que les personnes disposent déjà d'un logement).** **Le CWEHF demande de mentionner quelques exemples de mesures « genre » énoncées dans le Plan wallon de lutte contre la pauvreté.**

Q5. Quels sont les indicateurs[5] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

~~**Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ NON ☐ OUI**~~

~~➔ **Le(s)quel(s) ?**~~

~~**Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ NON ☐ OUI**~~

~~➔ **Le(s)quel(s) ?**~~

Nombre de mesures portées par le Plan : quel est ce nombre ?

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ NON ☐ OUI

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Nombre de mesures portées par le Plan ayant favorablement abouti à quoi ?

Le Plan de lutte contre la pauvreté rassemble au 11 décembre 2018 environ nonante mesures (formellement 94 ont été identifiées à ce jour) de différentes natures, portées par les différents Ministres compétents. Le meilleur indicateur répondant à l'objectif stratégique est celui de l'aboutissement des projets inscrits au Plan. Ceux-ci ont fait l'objet d'un relevé systématique publié en annexe de chaque rapport semestriel de suivi. Le dernier état des lieux est présenté en annexe du présent rapport.

Parmi ces 90 mesures, le CWEHF demande de citer les mesures qui présentent une dimension de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

La réalisation systématique du « Gender Test » lors de l'examen de tout projet soumis au Gouvernement wallon permet d'avoir une attention, et le cas échéant des propositions d'actions remédiatrices, sur toutes les actions inscrites au Plan.

Pour ce qui est de l'adoption des différentes mesures inscrites au Plan de lutte contre la pauvreté, le tableau ci-joint dresse un état des lieux de leur état d'avancement (actualisé au 11 décembre 2018).

Des 96 mesures formellement identifiées dans le tableau en annexe, l'état d'avancement suivant peut être dressé :

- **Nombre de mesures non entamées : 0**
- **Nombre de mesures en cours de réalisation : 54**
- **Nombre de mesures terminées : 22**
- **Nombre de mesures terminées avec mises à jour régulières (1) : 14**
- **Nombre de mesures abandonnées (motivées) : 6**
- Total : 96

[5] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Le CWEHF estime que cette réponse ne montre pas en quoi la dimension de genre a été intégrée dans le Plan wallon de lutte contre la pauvreté.

Précision importante quant à l'état de réalisation des mesures ci-dessus dressé : **le rapport final du *Plan Gender* devant intervenir environ 4 mois avant celui du *Plan de lutte contre la pauvreté*, un grand nombre de mesures en cours sont en voie d'achèvement (de nombreuses entrées en vigueur au 1er janvier 2019 notamment), leur timing ou rétroplanning ayant été basé sur celui du rapport final du *Plan de lutte contre la pauvreté*.**

(1) : il s'agit de mesures qui peuvent être considérées comme terminées, mais qui font l'objet d'actualisations régulières, telles rééditions de brochures, mises à jour de site web, nouveaux appels à projet dans le cadre adopté, etc

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Une des principales critiques formulées à l'égard du Plan de lutte contre la pauvreté a été que celui-ci ne disposait que de peu de moyens budgétaires propres. En effet, bien que celui-ci a présenté plusieurs mesures budgétées visant à la mise en place d'un dispositif donné (ex : financement de brochures informatives), la plupart des actions portées par le Plan ont été de nature qualitative, en proposant notamment des mesures législatives en faveur du public précarisé : amélioration de texte, automatisation de droits, organisation de partenariats, etc.

C'est bien entendu à ce premier niveau que doivent porter des politiques utiles intégrant la dimension du genre.

Des mesures du Plan portent également sur un accès à un tarif préférentiel pour des services payants (notamment transport et énergie), et permettent donc des actions utiles par rapport aux moyens financiers des personnes précarisées, sans pour autant que ceci ne fasse l'objet d'une budgétisation.

Une autre critique formulée à l'égard du Plan était l'absence de mesures en faveur de l'emploi.

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Cette première approche essentiellement qualitative est logique : il convient en effet que les politiques adoptées dans le cadre de ce premier Plan intègrent d'abord des mesures en faveur des plus précarisés, et en tenant compte de la dimension genre, afin que les réglementations elles-mêmes aient un effet direct en matière d'action contre la pauvreté. Des moyens budgétaires ont déjà été intégrés dans ce premier Plan , et pourraient être intégrés en un Plan futur, pour y être utilisés avec la meilleure efficacité.

Concernant les mesures en faveur de l'emploi des personnes précarisées, le Plan

redéployé en mars 2018 a été l'occasion d'intégrer diverses actions de formation et d'emploi qui doivent permettre une meilleure insertion socio-professionnelle pour les personnes touchées par la pauvreté. Par rapport aux discriminations liées au genre, ces actions devront davantage viser les différences dans les métiers, en particulier en pénurie, pour lesquels l'implication d'un genre peu présent aurait une action bénéfique à tous. Des actions doivent également viser à promouvoir une égalité des genres au travail, notamment en termes de revenus et de progression hiérarchique

A ce jour, le volet de lutte contre la pauvreté constitué d'actions sur les dépenses a aussi été complété par un volet destiné à agir sur les rentrées, et plus généralement en faveur de la (ré-)insertion socio-professionnelle.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Les différentes mesures inscrites au Plan l'ont été dans la perspective d'un Plan adopté en septembre 2015, et prenant fin avec la législature en mai 2019. Certaines mesures ont par ailleurs été inscrites en cours de Plan, notamment celles en faveurs de l'emploi et de la formation.

Certaines actions, telles en matière d'énergie ou d'allocation familiales, l'ont été dans des politiques structurelles qui auraient été vraisemblablement adoptées indépendamment du Plan. Et donc la perspective de l'échéance de la législature n'a donc sans doute pas eu d'influence sur les décisions prises.

Pour d'autres actions envisagées suite aux réflexions menées lors de l'élaboration du Plan, l'échéance de la législature a pu mener à n'envisager que des actions qui puissent être tangibles à cet horizon.

L'expérience de ce premier plan, la sensibilisation de ceux qui l'ont construit et mis en œuvre, la perspective de poursuites d'actions entamées, devraient permettre d'envisager de nouvelles actions plus ciblées…, que celles-ci soient formalisées au sein d'un nouveau plan d'action transversal pour la législature à venir.

Enfin, il convient bien entendu d'assurer un monitoring et un suivi des actions adoptées, afin de vérifier que celles-ci remplissent bien les objectifs envisagés en termes de réduction de la pauvreté, et ce en particulier en faveur du genre défavorisé pour les politiques suivies.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 2 : Développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming : Développer des données statistiques susceptibles d'identifier les effets de genre dans le secteur spécifique de la précarisation.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[6] :

Ministre en charge de la politique : **Willy BORSUS (en complémentarité et coordination avec les Ministres compétents)**

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre :
Laurence GLAUTIER, Directrice de cabinet
Bernadette ADNET, Directrice adjointe de cabinet
Vincent BERGER, Conseiller

Administration concernée : **IWEPS**

Personne(s) de référence au sein de l'administration :
Sébastien BRUNET, Administrateur général IWEPS
Sile O'DORCHAI, Directrice scientifique, Direction Recherche et évaluation IWEPS
Rébécca CARDELLI, Attachée scientifique, Direction Recherches et évaluation IWEPS
François GHESQUIERE, Attaché scientifique, expert en Inégalités Sociales IWEPS

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Dans le cadre du programme d'encadrement et d'évaluation du Plan de lutte contre la pauvreté (PLCP), la dimension « genre » a été intégrée. Des indicateurs et études spécifiques sont notamment produits afin de décrire la réalité observée et de proposer des recommandations concrètes d'amélioration en faveur de certains groupes de femmes particulièrement vulnérables face à la précarité (femmes dans une activité indépendante, familles monoparentales largement féminisées, femmes travaillant à temps partiel, etc.).

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

- Elaborer un programme d'évaluation (janvier 2016) ;
- Exécuter les actions prévues par le programme d'évaluation, consistant en le développement d'indicateurs de la pauvreté en Wallonie, d'études, et une évaluation

[6] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

thématique de dispositifs spécifiques ;
- Dans ce cadre, proposer une méthodologie visant à l'établissement statistiques sexuées et des indicateurs de genre.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique~~7~~

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

La pauvreté est un phénomène multi-dimensionnel touchant différemment des groupes distincts de la population. ~~**Il y a des disparités dans tous les domaines étudiés, mais des disparités prononcées sont cependant susceptibles d'apparaitre plus spécifiquement dans certains domaines, alors que certains, tels l'accès à l'eau ou la mobilité, devraient a priori présenter des différences plus faibles liées au genre.**~~
Le CWEHF confirme que cette affirmation est fausse : il existe des disparités hommes-femmes au niveau de l'accès à l'eau, à l'énergie, à la mobilité.

Des disparités existent dans tous les domaines étudiés. Il est dès lors essentiel ~~**Il convient dès lors d'envisager**~~ **de développer** ~~**l**~~**des indicateurs utiles et pertinents au regard des thématiques étudiées, permettant d'identifier des problématiques spécifiques au regard du genre.**

Afin de corriger ce point le CWEHF rappelle les références suivantes :

- **Fondation Roi BAUDOUIN, mars 2018 : « Baromètre de la précarité énergétique » ;**
- **Fondation Roi BAUDOUIN, mars 2018 : « De l'eau pour tous : état des lieux de la précarité hydrique en Belgique » ;**
- **Claudine LIENARD, 2010 : « ça roule, ma poule ? », collection « Cahier de l'UF », n°5**

~~7 Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie http://cwehf.be/les-avis/~~

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Il importe d'envisager l'établissement de statistiques genrées dès l'origine de la conception des mesures et des modalités de leur évaluation, afin de prévenir au plus tôt l'apparition de biais dommageables à l'aboutissement de l'OS.

En Wallonie, une étude de l'IWEPS de 2013 s'est spécifiquement consacrée à la discrimination sur le marché du travail selon le genre et la nationalité[8], domaine ayant des effets directs pour les individus en matière de ressources et pour leur place dans la société.

L'étude identifie notamment les différences suivantes par rapport au genre en Wallonie sur base de données du 4ème trimestre 2007 :

	Femmes	Hommes
Taux d'activité	58,1%	69,1%
Taux d'emploi	48,4%	60,2%
Taux de chômage	15,7%	11%
Taux de chômage de longue durée (proportion >= 12 mois)	74,6%	71 ,7%
Taux de chômage de longue durée (proportion >= 24 mois)	60,2%	56,2%
Part de salariés à temps partiels	48,2%	10,4%
Part dans la population active d'indépendants et d'aidants	12,1%	19%
Proportion F/H de demandeurs d'emploi	54,4%	45,6%

Le CWEHF demande d'ajouter dans ce tableau la part des hommes-femmes bénéficiaires du RIS, le nombre d'hommes-femmes exclu-e-s du chômage, le nombre d'hommes et de femmes en fin de droit d'allocation d'insertion, hommes et femmes sans abris…

Les conséquences de telles différences sont importantes, tant par leurs effets directs (revenus, emploi du temps) qu'indirects, qui sont généralement plus difficilement mesurables.

Des statistiques en matière d'accès au travail apparaissent incontournables pour identifier des discriminations liées au genre et envisager les actions politiques utiles. Les différents domaines de l'activité sociale doivent aussi être étudiés, et il apparait qu'une production systématique de statistiques genrées est l'un des meilleurs moyens d'identifier et de tenter de remédier à des discriminations existantes, en faveur du genre défavorisé.

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits

[8] « Étude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : Analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité » (janvier 2013), Nouria Ouali, Pasquale Cennicola

fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

L'existence de différences de prises en compte entre hommes et femmes a été constatées empiriquement dans de nombreux domaines, et ces différences peuvent dès lors handicaper spécifiquement l'accès des membres d'un genre, généralement les femmes, à leurs droits fondamentaux (d'accès aux ressources, à l'éducation, à la santé, au logement, etc.).

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

1. Elaboration d'un programme d'évaluation (adoption le 1er trimestre 2016)

En application de celui-ci, les dispositifs suivants ont notamment été mis en œuvre, en intégrant systématiquement la dimension genre dans la mesure où les données le permettent :

1. Des indicateurs de la pauvreté en Wallonie : **ce sont des indicateurs contextuels larges, et non des indicateurs destinés à évaluer le Plan et l'efficacité de ses actions : travail sur définitions, taux de pauvreté monétaire, taux de déprivation matérielle, taux de précarité, etc ;**

2. Etudes **: celles-ci doivent permettre, au-delà des statistiques, d'étudier des phénomènes spécifiques et d'étudier les articulations entre les différentes dimensions de la pauvreté, le tout devant permettre *in fine* de guider l'action du GW. Ces études sont les suivantes :**
    1. **Analyse globale du phénomène de la pauvreté ;**
    2. **Analyse de la dualité individu-ménage ;**
    3. **Étude sur la précarité des indépendants (intégré au Rapport sur l'Economie Wallonne 2017 – pp. 171 et suivantes) ;**
    4. **Analyses longitudinales de la pauvreté ;**
    5. **Analyse prospective de la pauvreté en Wallonie.**

3. Evaluation thématique de dispositifs spécifiques : **Celle-ci portera sur les 4 thématiques suivantes, dont les 4 rapports d'évaluation seront remis~~es~~ au GW pour mars 2019 :**
    1. **Sécurisation du paiement du loyer (« *Quel est l'effet sur l'accès au logement locatif privé ?* ») ;**
    2. **Réforme des primes & prêts « énergie & logement » (« *Quel est l'effet sur le recours au dispositif ?* ») ;**
    3. **Invendus alimentaires (« Quel est l'effet sur l'accès à l'alimentation ? ») ;**
    4. **Développement de maisons médicales (« *Quel est l'effet sur l'accès aux services de soins de proximité ?* »).**

Le CWEHF estime que cette réponse ne montre pas en quoi la dimension de genre a été intégrée dans ces différentes actions.

2. Mise sur pied d'un « Comité Transversal d'Encadrement » composé d'experts

universitaires et agents de terrains (associations) afin d'accompagner le processus d'évaluation. Ce CTE est composé de :

- **Carine Jansen, DiCs (suppléante : Anne Van Coppenolle)**
- **Anne-Hélène Lulling, Lire et Ecrire (suppléants : Joël Gillaux et Stuart Wrathall)**
- **Marc Otjacques, LST (suppléant : Luc Lefebvre)**
- **Isabelle Bartholomée, DGO5**
- **Christine Ramelot, DGO5**
- **Malvina Goovaert, Fédération des CPAS**
- **Stéphanie Degembe, UVCW**
- **Bernard Dutrieux, UVCW**
- **Natacha Crèvecoeur, CST**
- **Iliana Gonzalez, CST, référente pauvreté**
- **Christine Mahy, RWLP (suppléante : Anne Leclercq)**
- **Isabelle Godin, ULB**
- **Yves Hanin, UCL**
- **Claire Gavray, Ulg**

Il s'est réuni 4 fois depuis janvier 2016 (19/01/2016, 19/04/2017, 25/10/2017, 15/05/2018). Il se réunira une 5e fois le 14 décembre 2018 et une dernière fois en mars 2019.

3. Engagement d'un ETP (niveau A) au sein de l'IWEPS afin de rendre compte des dynamiques de précarisation (dont les approches de genre dans ce secteur).

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Relevé systématique du genre dans la récolte de données en matière de pauvreté, et dans toute politique susceptible d'être confrontée à la pauvreté, et à sa prise en compte dans les analyses.

Q5. Quels sont les indicateurs[9] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☒ ~~**NON**~~ ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Engagement d'un attaché scientifique consacré à cet OP – budget : environ 60.000 EUR / an.

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☒ ~~**NON**~~ ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Nombre d'études réalisées : combien ?

Le CWEHF demande de mentionner le titre des brochures.

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☒ ~~**NON**~~ ☐ **OUI**

[9] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

➔ **Le(s)quel(s) ?**
Rencontre du programme d'évaluation établi en janvier 2016

Autre indicateur : ☐ **NON** ☐ **OUI**
➔ **Le(s)quel(s) ? Rencontre du programme d'évaluation établi en janvier 2016**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

La ventilation des statistiques par sexe permet d'identifier les différences de genre dans le domaine de la précarisation.

En particulier, les études et statistiques publiées par l'IWEPS ont mis en évidence la vulnérabilité particulière face à la précarité des femmes travaillant sous le statut d'indépendant (cf. Chapitre 4 du Rapport sur l'Economie Wallonne de 2017), des familles monoparentales (cf. chapitre relatif aux « inégalités sociales » des Chiffres-clés de la Wallonie), des femmes âgées et jeunes (cf. chapitre relatif aux « inégalités sociales » des Chiffres-clés de la Wallonie, etc.

Les différents cahiers genre publiés depuis 2017 dans le cadre de la Photographique statistique de l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie ont analysé les inégalités de genre sur le marché du travail, dans l'emploi du temps et dans l'enseignement. Durant le premier semestre de 2019, deux nouveaux cahiers seront publiés portant sur les inégalités de genre dans la santé et au niveau des revenus.

L'étude sur la précarité des personnes en fin de droits d'allocation d'insertion, publiée début 2018, comportait aussi une dimension de genre importante qui a permis de mieux comprendre la situation différente des femmes et des hommes face à une fin de leur droit aux allocations d'insertion.
Ceci vaut aussi pour l'étude sur la prise en charge de la grande précarité et du sans-abrisme menée conjointement avec les relais sociaux et publiée en 2018 aussi.

https://www.iweps.be/tag/genre/?post_type=publication

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Le manque de sensibilisation à la dimension de genre continue à entraver la production de données et de statistiques, ce qui empêche parfois de pouvoir analyser correctement tous les aspects des inégalités de genre face à la multitude de formes de précarisation possibles.

L'aveuglement au genre et la persistance de représentations sociales genrées et de stéréotypes freinent fortement toute tentative vers une meilleure prise en compte du genre dans la production et l'analyse statistique.

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Former les producteurs de statistiques au genre et prévoir les budgets nécessaires

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Continuer la ventilation par sexe de toutes les statistiques permettant d'appréhender les différentes facettes de la pauvreté et de la précarité et extrapoler cette approche vers d'autres domaines thématiques de la production de statistiques (comme par exemple la santé).

Les différentes études doivent permettre, dans ce qui relève du champ d'action des politiques de la Région wallonne, de mener des actions spécifiques en faveur du genre défavorisé. L'accès à l'emploi et la formation professionnelle apparait dans ce cadre incontournable. Mais ainsi que mis en évidence par les études sur les inégalités de genre par rapport à l'emploi du temps, les différentes dimensions ne peuvent être abordées indépendamment les uns des autres : le temps consacré à l'emploi ou à la formation notamment est tributaire de la structure familiale, et notamment de la présence d'enfants. Trop souvent, les ajustements se font au détriment au détriment des femmes, voire des enfants eux-mêmes.

Il importe donc que les politiques wallonnes intègrent au mieux des actions utiles en faveur du genre défavorisé pour permettre, notamment, l'accès à l'emploi et à la formation, œuvrant ainsi à lutter contre la pauvreté et la précarité. Et ce tout en garantissant par des politiques adaptées un épanouissement individuel et une vie familiale de qualité.

PLAN GENDER

Rapport ~~intermédiaire et~~ final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 3 Lutter contre la précarité des familles monoparentales

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming :

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[10] :

Ministre en charge de la politique: Alda Greoli

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Dorothée Klein

Administration concernée : DGO5- Direction de l'Action Sociale

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Christine Ramelot- Pauline Delbascourt

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

a-procéder à un inventaire des dispositions spécifiques **prises en faveur des familles précaires, qui peuvent entraîner des conséquences sur l'égalité des femmes et des hommes ou des situations inégalitaires entre familles, dans l'optique d'améliorer nos législations pour qu'elles ne soient pas/plus discriminatoires à l'égard des familles les plus précarisées.**

b-veiller à ce que les allocations familiales **prennent en considération les familles les plus à risque de précarité, notamment, les familles monoparentales.**

c-soutenir les familles les plus précarisées**, particulièrement les familles monoparentales, en les** sensibilisant **à (l'accès à) leurs droits.**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

a-screening des législations **potentiellement discriminatoires à l'égard des familles monoparentales ;**

b-étude pour définir le futur modèle d'allocations familiales **et identifier les leviers pertinents de soutien à la parentalité compte tenu du paysage social wallon : parmi les questions posées dans le cadre de l'étude figure celle des suppléments d'allocations pour les familles monoparentales ;**

c-développer des actions de sensibilisation **à l'attention des familles les plus précarisées et spécialement les familles monoparentales, portant entre autres sur leurs droits.**

[10] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[11]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Le 3e objectif du Plan Gender porte sur les familles en Wallonie et, plus particulièrement, sur les familles touchées ou menacées de précarité.

A. Nombre de familles en Wallonie

Le groupe cible est celui des familles et des ménages wallons: couples (mariés ou cohabitants) avec ou sans enfants, isolé-es avec ou sans enfants à partir de 18 ans. Au 1er janvier 1991, 2001 et 2013, il se composait comme suit en Wallonie :

Type	1991		2001		2013	
	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %
Isolés Hommes	**135.299**	**10,6**	**181.155**	**13,2**	**241.623**	**15,9**
Isolés Femmes	**204.632**	**16,0**	**232.889**	**16,9**	**272.342**	**17,9**
Couples mariés avec enfants	**421.814**	**32,9**	**371.767**	**27,0**	**298.741**	**19,6**
Couples mariés sans enfant	**262.149**	**20,5**	**266.929**	**19,4**	**259.747**	**17,1**
Couples cohabitants avec enfants	**22.204**	**1,7**	**47.388**	**3,4**	**105.762**	**6,9**
Couples cohabitants sans enfant	**37.942**	**3,0**	**60.415**	**4,4**	**91.943**	**6,0**
Ménages monoparentaux masculins	**17.656**	**1,4**	**20.648**	**1,5**	**28.408**	**1,9**
Ménages monoparentaux féminins	**95.330**	**7,4**	**122.877**	**8,9**	**147.611**	**9,7**
Autres types de ménages	**83.481**	**6,5**	**71.260**	**5,2**	**76.598**	**5,0**
Total des ménages privés	1.280.507	100,0	1.375.328	100,0	1.522.775	100,0
Ménages collectifs	2.110	.	1.995	.	1.543	.

Source: **Registre National / UCL Centre de recherche en population et société**

On peut donc observer que les ménages d'isolés et monoparentaux sont en augmentation au fil du temps. Cette progression est particulièrement spectaculaire pour les ménages monoparentaux féminins.

B. Nombre de familles dans la précarité en Belgique

Comment définir la précarité ? Selon l'enquête EU-SILC EU-SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions)**2014, 15 % de la population en Belgique était considérée comme à risque de** pauvreté monétaire**. Il s'agit des personnes vivant dans un**

11 ~~**Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***~~

ménage dont le revenu total disponible est inférieur à 1.085 euros par mois pour une personne isolée. Pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants, ce seuil s'élève à 2.279 euros. Au-delà de la pauvreté monétaire, 6 % de la population souffrait de privation matérielle grave **et 15 % des personnes de moins de 60 ans vivaient dans un** ménage à faible intensité de travail**.**

Pour rappel, les indicateurs de déprivation matérielle couvrent 9 items relatifs au fait que le ménage n'ait pas:

- **la capacité financière de faire face à des dépenses imprévues,**
- **de manger tous les deux jours un repas comprenant des protéines,**
- **de chauffer correctement son logement,**
- **de partir une semaine par an en vacances,**
- **d'éviter les arriérés de crédit, de loyer et de paiement,**
- **de disposer (si désiré) d'une voiture,**
- **de disposer (si désiré) d'une télévision,**
- **de disposer (si désiré) d'un téléphone,**
- **de disposer (si désiré) d'une machine à laver).**

Les personnes confrontées à un des trois risques de pauvreté précités (monétaire, privation matérielle grave ou faible intensité de travail) sont considérées comme à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour ce qui forme l'indicateur européen de la pauvreté dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 ».

En 2014, 21 % des personnes en Belgique présentaient un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale**.**

C. Nombre de ménages wallons pauvres

En 2011, le taux de pauvreté pour les familles monoparentales en Wallonie était estimé à 54,3% **(22,2 % pour la Flandre et 38,5% pour la Belgique) (source : IWEPS – Working paper N°16) Quant au taux de déprivation matérielle, il était de 43,2% pour la Wallonie, contre 36,1% pour la Belgique et 24,7% pour la Flandre.**

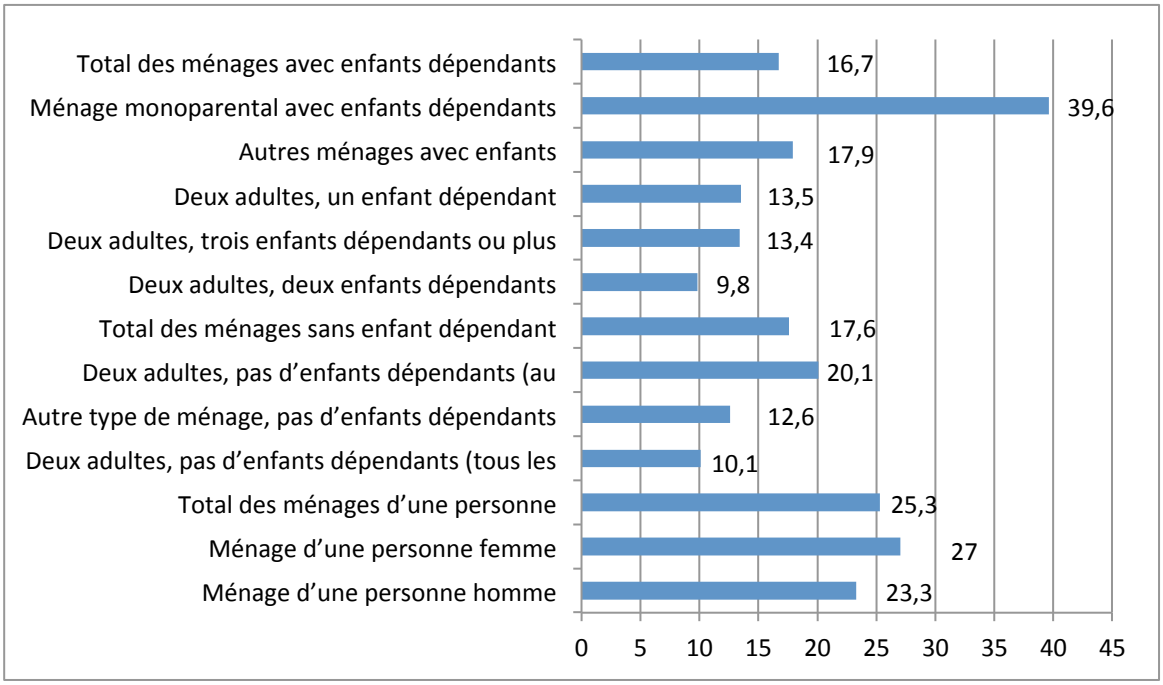
En Wallonie, près d'une personne sur 13 est considérée comme confrontée à de la déprivation matérielle sévère mesurée à partir des 9 indicateurs repris ci-dessus (cela représente 7,4% pour la Wallonie → le pourcentage est de 5,7% pour la Belgique, http://www.iweps.be/menages-prives-par-taille-en-wallonie-et-en-belgique).

Une publication de l'Iweps sur « Les facteurs de précarité. Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie », datant de 2008, a établi, comme suit, le

Taux de risque de pauvreté par type de ménage, en Wallonie, en 2006, en %

	Wallonie
Ménage d'une personne homme	**23,3**
Ménage d'une personne femme	**27,0**
Total des ménages d'une personne	**25,3**
Deux adultes, pas d'enfants dépendants (tous les deux moins de 65 ans)	**10,1**
Autre type de ménage, pas d'enfants dépendants	**12,6**
Deux adultes, pas d'enfants dépendants (au moins une	**20,1**

personne de 65 ans et plus)	
Total des ménages sans enfant dépendant	**17,6**
Deux adultes, deux enfants dépendants	**9,8**
Deux adultes, trois enfants dépendants ou plus	**13,4**
Deux adultes, un enfant dépendant	**13,5**
Autres ménages avec enfants	**17,9**
Ménage monoparental avec enfants dépendants	**39,6**
Total des ménages avec enfants dépendants	**16,7**



En Wallonie, on constate qu'un ménage isolé sur quatre est en situation de pauvreté (25%). Au sein de cette catégorie, le risque de pauvreté est nettement plus important chez les femmes que chez les hommes (4 points d'écart).

Mais ce sont les familles monoparentales qui possèdent le taux de risque de pauvreté le plus élevé parmi les ménages wallons**. En 2006, plus d'une famille monoparentale sur trois (40%) fait face à un risque accru de pauvreté. A titre informatif, le risque de pauvreté est quatre fois plus élevé dans une famille monoparentale que dans une famille composée de deux adultes avec deux enfants. Des disparités importantes apparaissent entre régions. La situation en Wallonie pour les familles monoparentales est en effet particulièrement critique comparée à la Flandre, où 24% des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté, soit 16 points de pourcentage de moins qu'en Wallonie.**

A ce sujet, les conclusions émises par la Commission européenne, suite à l'examen des plans d'action nationaux sur l'inclusion sociale depuis 2001, sont claires : « Dans de nombreux états membres, les enfants qui grandissent dans une famille pauvre, en particulier si celle-ci compte trois enfants ou plus ou si elle est de type monoparental, sont exposés à un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale. Si rien n'est fait pour remédier à la pauvreté et à l'exclusion sociale parmi les ménages monoparentaux, ces phénomènes risquent d'avoir des effets à long terme en raison de la transmission de la pauvreté entre générations : les enfants pauvres sont plus susceptibles de devenir des adultes pauvres et socialement exclus. »

Deux types de ménages plus fragilisés ont donc été dégagés. A côté des monoparentaux, les

ménages d'isolés de 65 ans et plus ont également été dénombrés**. Il est intéressant à cet égard de distinguer la situation des femmes et des hommes.**

D. Les ménages monoparentaux et d'isolé-e-s de 65 ans et plus en Wallonie et en Belgique, 2002

Source : INS – Gédap-UCL

2002		Monoparentaux en chiffres absolus	Isolé-e-s de 65 ans et plus en chiffres absolus	Part des monoparentaux dans le total des ménages en %	Part des isolé-e-s de 65 ans et plus dans le total des ménages en %
Wallonie	Femmes	**127 395**	**130 193**	**9,3**	**9,5**
	Hommes	**21 382**	**37 931**	**1,6**	**2,8**
Belgique	Femmes	**311 641**	**376 962**	**7,4**	**8,9**
	Hommes	**58 511**	**118 826**	**1,4**	**2,8**

Parmi les isolé-e-s de 65 ans et plus, on dénombre plus ou moins trois femmes pour un homme, que ce soit pour la Wallonie ou pour la Belgique. La situation de monoparentalité définie cette fois au sens strict concerne très majoritairement les femmes**. Il convient toutefois de relever que le nombre d'hommes concernés par la monoparentalité n'est pas purement anecdotique, puisqu'on en dénombre plus de 21 000 en Wallonie. Mentionnons cependant que dans le cas de gardes partagées, la résidence assignée aux enfants détermine le rattachement arbitraire des enfants au ménage du père ou de la mère.**

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Toute une série d'études tentent à confirmer que les femmes sont très majoritaires à la tête des familles monoparentales et que leur accès à l'emploi est particulièrement difficile :

-Selon l'Institut pour un développement durable **(mars 2015), dans** 83 % des familles monoparentales, une femme se trouve à la tête.

-Selon le SPP IS et son président Julien Van Geertsom**, « les familles monoparentales sont celles qui ont le plus besoin de soutien. Des aspects pratiques, comme les crèches, les garderies, les problèmes de transport, etc., entravent trop souvent leur recherche d'emploi, sans oublier que les parcours de formation ne sont souvent pas adaptés à leurs spécificités. » Autant de** points d'attention qui concernent particulièrement les femmes**.**

-Selon une recherche action du RWLP soutenue par la FRB et la Loterie National **(2013-2014) « Approche structurelle de la lutte contre l'appauvrissement : le cas des familles monoparentales », les familles monoparentales sont dans un** combat quotidien**, d'abord, pour garder ou tout simplement trouver un équilibre financier. La recherche-action qui a porté sur 25 parents, essentiellement des mères, en monoparentalité (24 mères et 1 père) et pour certain-e-s en garde alternée, a formulé des recommandations :**

- **<u>La conciliation du travail avec la vie familiale :</u> Le risque de pauvreté des familles monoparentales est très élevé car beaucoup d'entre elles n'ont pas d'emploi, et donc pas de revenu du travail, car il leur est difficile de concilier activité professionnelle et vie familiale. Le système d'interruption de carrière ou les temps partiels sont, pour elles, difficilement tenables financièrement.**
- **<u>L'accueil des enfants :</u> Plus de places d'accueil, accessibles financièrement et de qualité, permettraient de combattre la pauvreté en facilitant l'accès à l'emploi et aideraient à soutenir le développement des enfants.**
- **<u>L'école :</u> L'école n'arrive pas toujours à gérer la réalité des familles monoparentales. Une formation des enseignants, l'intervention de médiateurs l'aideraient. Les activités extrascolaires devraient pouvoir répondre aux besoins des parents à bas revenus. La limitation des coûts de scolarité devrait constituer un objectif.**
- **<u>Les allocations familiales :</u> L'introduction d'une sélectivité dans les allocations familiales pour mieux cibler les catégories les plus vulnérables de la population est le moyen le plus efficace de réduire la pauvreté parmi les familles monoparentales.**
- **<u>Les pensions alimentaires :</u> Des progrès peuvent encore être faits pour assurer aux familles le paiement des créances alimentaires auxquelles elles ont droit. La création d'un service universel, l'objectivation du calcul et la médiation iraient dans ce sens.**
- **<u>Le logement :</u> Le budget «logement» est l'un des éléments qui font plonger les familles monoparentales sous le seuil de pauvreté. L'accès au logement social devrait être facilité et des primes au logement pourraient, comme c'est le cas ailleurs en Europe, rendre possible la location de logements décents sur le marché privé.**
- **<u>Le soutien à la parentalité :</u> Pour aider les parents de famille monoparentale à affronter leurs différentes responsabilités, il serait utile d'améliorer l'accès à l'information sur leur situation, de rendre plus accessible l'aide quotidienne pour les tâches ménagères et l'aide psychologique, de les aider à rompre leur isolement social.**
- **<u>La santé :</u> L'automatisation de l'octroi des droits sociaux permettrait d'éviter que les familles monoparentales reportent les soins de santé faute de moyens financiers.**

<u>La question de genre :</u> La majorité des parents isolés sont des mères dont la participation au travail est souvent freinée par la représentation sociale de la femme prenant soin des autres.
Un travail devrait être accompli pour impulser une réflexion à ce sujet à travers la société.

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

Plus nombreuses à la tête des familles les plus pauvres de Wallonie, les femmes ont un accès réduit non seulement au marché du travail, d'une part, mais aussi, d'autre part, à la vie sociale et une certaine qualité de vie.

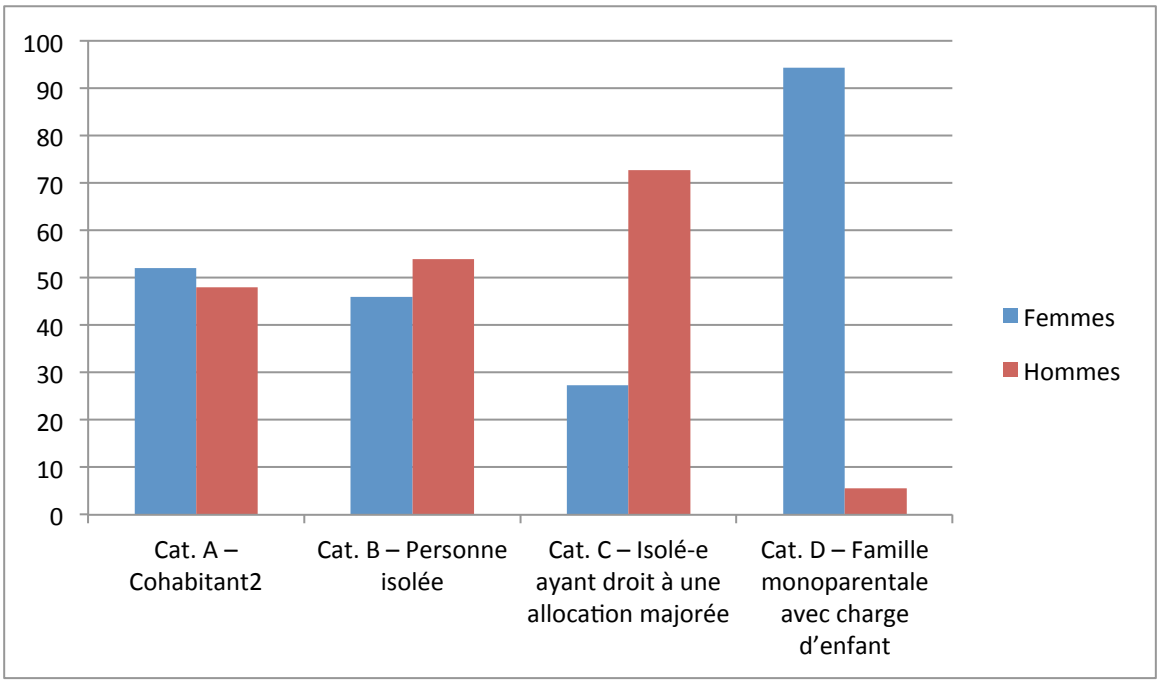
I. <u>ACCES A L'EMPLOI</u>

Les femmes monoparentales courent en effet un risque accru de précarité lié à leur situation sur le marché du travail : elles sont moins nombreuses à avoir un emploi qui est en outre, souvent, moins bien rémunéré, moins stable, plus souvent à temps partiel**, etc, comme le montre les chiffres de l'étude de l'Iweps sur « Les facteurs de précarité ».**

a. Répartition des ayants droit du revenu d'intégration par sexe et par catégorie en Belgique, au 1er janvier 2003, en %

Source : Chambre des représentants, Justification du Budget Général des dépenses 2005 : n°1371/014.

	Cat. A – Cohabitant	Cat. B – Personne isolée	Cat. C – Isolé-e ayant droit à une allocation majorée	Cat. D – Famille monoparentale avec charge d'enfant
Femmes	**52,0**	**46,0**	**27,3**	**94,4**
Hommes	**48,0**	**54,0**	**72,7**	**5,6**



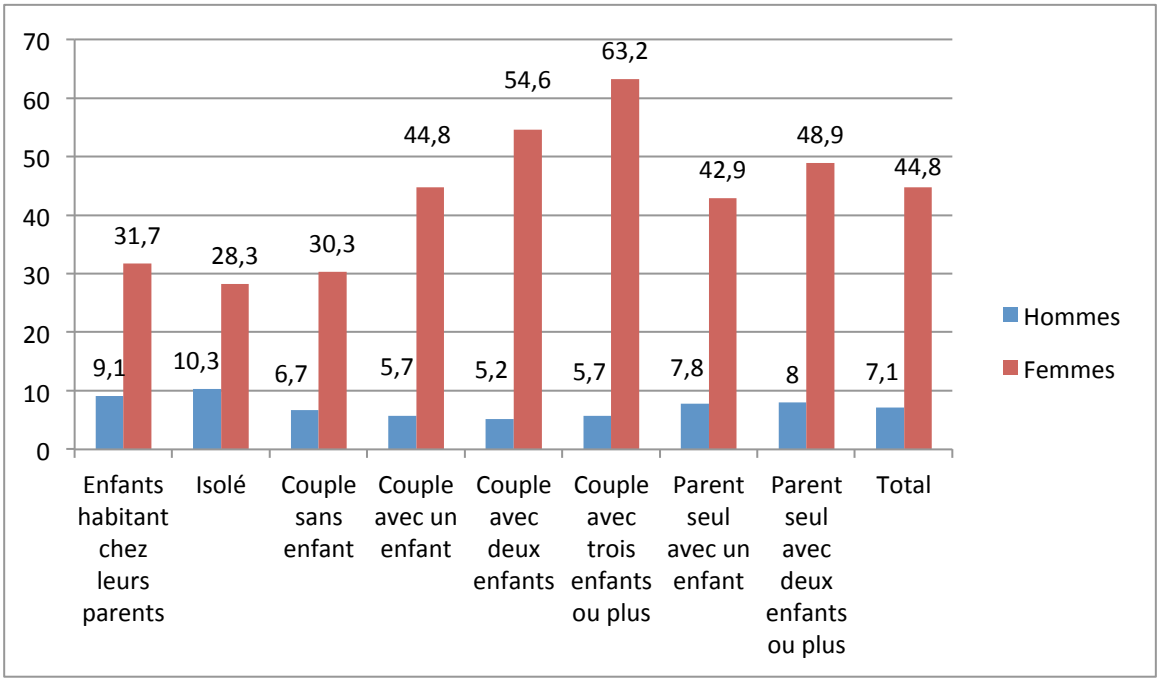
Lorsqu'on examine les catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration, on remarque que les femmes constituent 94,4% de la catégorie D, c'est-à-dire des familles monoparentales avec charge d'enfant**. Par contre, les personnes isolées avec allocation majorée sont essentiellement des hommes (72,7%). Cette catégorie concerne les personnes isolées redevables d'une pension alimentaire ou qui ont à leur charge, la moitié du temps, au moins un enfant mineur d'âge (système de la garde alternée).**

b. Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes parmi les travailleurs salariés (25-44 ans) par type de ménage, en Wallonie, en 2004, en %

Source : Banque Carrefour de la Sécurité sociale - Calculs : Steunpunt WAV

	Hommes	Femmes
Enfants habitant chez leurs parents	**9,1**	**31,7**
Isolé	**10,3**	**28,3**
Couple sans enfant	**6,7**	**30,3**

Couple avec un enfant	**5,7**	**44,8**
Couple avec deux enfants	**5,2**	**54,6**
Couple avec trois enfants ou plus	**5,7**	**63,2**
Parent seul avec un enfant	**7,8**	**42,9**
Parent seul avec deux enfants ou plus	**8,0**	**48,9**
Total	**7,1**	**44,8**

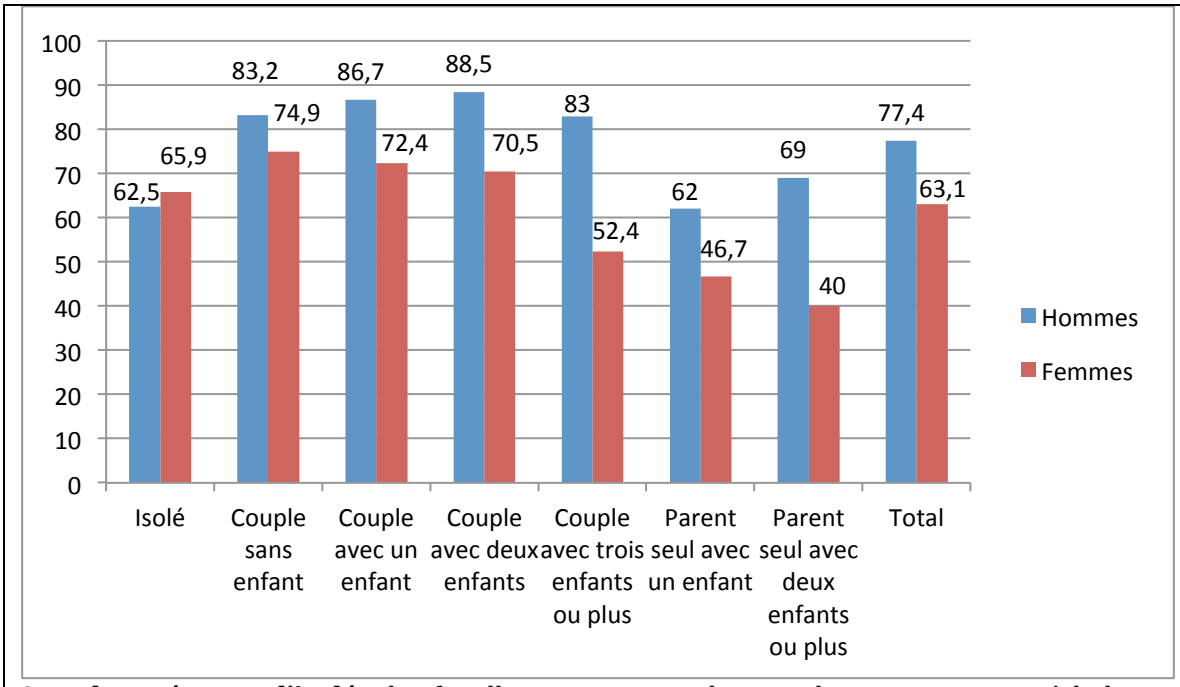


Les résultats ci-dessus tendent à montrer que, globalement, les mères seules avec enfants sont moins présentes dans le travail à temps partiel que les femmes en couple avec enfants**. On peut penser** que le temps partiel, pour certaines familles monoparentales, demeure insuffisant sur le plan financier **pour assurer les charges familiales qui pèsent sur elles. On soulignera toutefois que les mères seules avec deux enfants ou plus sont surreprésentées parmi la population féminine à temps partiel (48,9% contre 44,8%). Chez les hommes, ce sont les isolés (10,3%) et les pères en situation de monoparentalité (quel que soit le nombre d'enfants à charge) qui sont surreprésentés parmi la population masculine à temps partiel (7,1%).**

c. Taux d'emploi des femmes et des hommes (25-44 ans) selon le type de ménage, en Wallonie, en 2004, en %

Source : Banque Carrefour de la Sécurité sociale - Calculs : Steunpunt WAV

	Hommes	**Femmes**
Isolé	**62,5**	**65,9**
Couple sans enfant	**83,2**	**74,9**
Couple avec un enfant	**86,7**	**72,4**
Couple avec deux enfants	**88,5**	**70,5**
Couple avec trois enfants ou plus	**83,0**	**52,4**
Parent seul avec un enfant	**62,0**	**46,7**
Parent seul avec deux enfants ou plus	**69,0**	**40,0**
Total	**77,4**	**63,1**



Avec les ménages d'isolés, les familles monoparentales sont le groupe qui possède les taux d'emploi les plus faibles. **Les résultats du graphique ci-dessus montrent que le taux d'emploi diminue considérablement au sein des familles monoparentales, avec une présence dans l'emploi beaucoup plus faible encore pour les femmes seules avec un enfant que pour les hommes de cette catégorie (46,7% chez les femmes contre 62% chez les hommes**). En outre, chez les femmes, la participation à l'emploi des familles monoparentales semble diminuer avec le nombre d'enfants à charge**. A l'inverse, pour les ménages monoparentaux à chef masculin, l'insertion sur le marché de l'emploi augmente avec le nombre d'enfants à charge (62,0% avec un enfant à charge et 69% avec deux enfants à charge). On fera remarquer que les différences en termes de taux d'emploi observées entre les femmes et les hommes en situation de monoparentalité s'accentuent plus encore avec le nombre d'enfants à charge (15,3 points d'écart avec un enfant à charge, 29 points d'écart avec deux enfants à charge).**

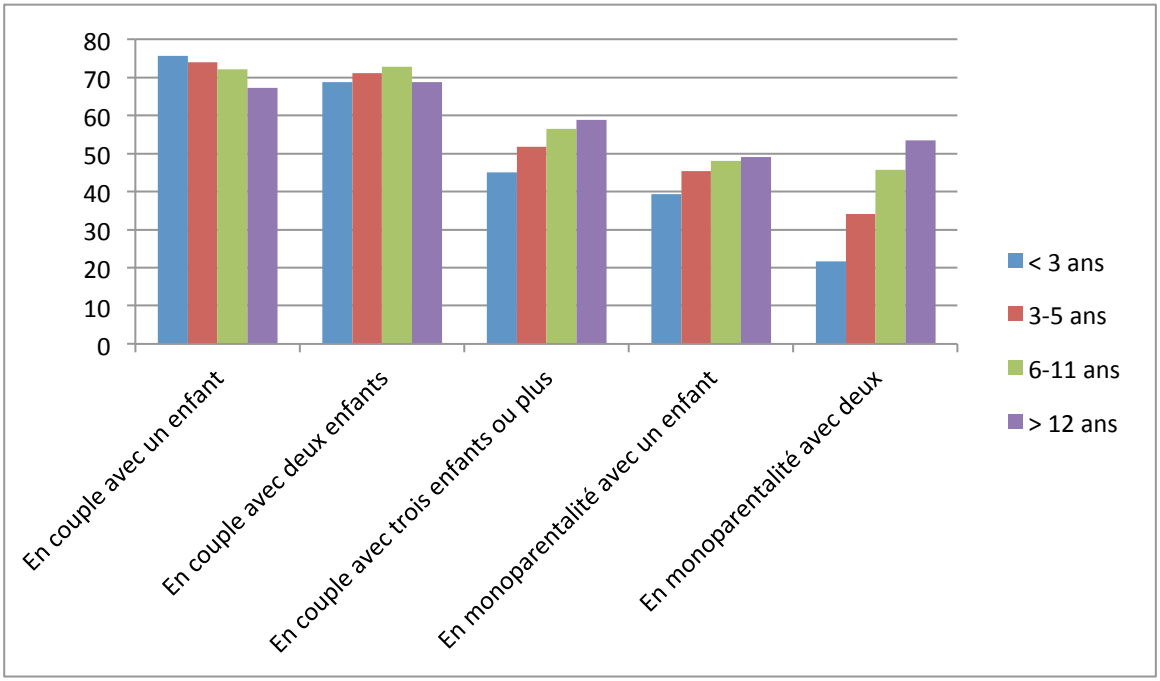
Si la variable « type de ménage » joue un rôle important dans le rapport à l'emploi des familles, ces derniers résultats soulignent également que la variable « sexe » semble être déterminante dans l'accès à l'emploi. Le taux d'emploi des mères de familles monoparentales est nettement inférieur à celui des mères en couple. L'écart de taux d'emploi entre les femmes seules avec un enfant et les femmes en couple avec un enfant est de 25,7 points de pourcentage. Or nous savons que l'emploi, pour ces femmes seules avec enfant(s), représente souvent la seule source d'entrée financière au sein du ménage/pour assurer les charges familiales du ménage.

d. Taux d'emploi des mères (25-44 ans) selon l'âge du plus jeune enfant, en Wallonie, en 2004, en %

Source : Banque Carrefour de la Sécurité sociale - Calculs : Steunpunt WAV

	< 3 ans	3-5 ans	6-11 ans	> 12 ans
En couple avec un enfant	**75,6**	**74,0**	**72,2**	**67,2**
En couple avec deux enfants	**68,7**	**71,1**	**72,8**	**68,7**

En couple avec trois enfants ou plus	**45,1**	**51,7**	**56,5**	**58,9**
En monoparentalité avec un enfant	**39,4**	**45,4**	**48,1**	**49,1**
En monoparentalité avec deux enfants ou plus	**21,7**	**34,2**	**45,8**	**53,4**



La participation des mères au marché du travail ne dépend pas seulement du nombre d'enfants à charge. L'âge de ces enfants est aussi un facteur important à prendre en considération. Le graphique ci-dessus confirme tout d'abord la tendance générale à la baisse du taux d'emploi des mères en fonction du nombre d'enfants, le taux d'emploi **étant le plus élevé chez les couples qui ont un seul enfant âgé de moins de trois ans (75,6%) et** le plus faible chez les mères en situation de monoparentalité ayant la charge de deux enfants ou plus âgés de moins de trois ans (21,7%). **Les mères seules avec des enfants en bas âge (moins de trois ans) sont moins souvent en emploi que les autres. Ce constat se vérifie tant chez les familles monoparentales que dans les autres types de ménages (hormis les couples avec un seul enfant). Le taux d'emploi chute cependant fortement lorsque les mères seules ont plusieurs enfants dont un en bas âge : il est alors à peine de 20%. Si l'on s'intéresse à l'âge des enfants, on constate que** l'insertion des familles monoparentales dans l'emploi augmente avec l'âge des enfants. **Il est de 40 % chez les familles monoparentales avec un enfant en bas âge et atteint 50% chez les familles monoparentales avec un enfant de plus de douze ans.**

II. LE LOGEMENT

Les familles monoparentales sont aussi touchées par ce phénomène de déprivatisation matérielle qui pousse les familles monoparentales à se priver d'une série de choses pourtant nécessaires. Les biens et les services arrivent évidemment en tête: on se prive de chauffage même si le logement est humide, voire quasi insalubre; on évite d'aller chez le médecin; on reste chez soi pour ne pas avoir à payer le bus ou le train; on n'a évidemment plus d'ordinateur chez soi et encore moins d'Internet… Cette déprivatisation entraîne un isolement, une fracture numérique, voire une exclusion de

la vie en société qui, à bien des égards, ne permet plus une vie digne et compromet les chances de réinsertion socio-économique de la personne et de sa famille. Les chiffres relatifs à l'accès au logement et à sa qualité, relevés par l'étude de l'Iweps « Les facteurs de précarité », sont particulièrement parlants à cet égard.

a. Pourcentage de ménages qui sont locataires ou propriétaires de leur logement selon le type de ménages, en Wallonie, en 2006-2007

Source : Enquête sur la qualité de l'habitat 59, DGATLP - Calculs : Sonecom

	Locataires (ou colocataires)	Propriétaires ou usufruitiers
Femmes seules	**42**	**58**
Hommes seuls	**53**	**47**
Femmes seules avec enfant(s)	**48**	**52**
Hommes seuls avec enfant(s)	**42**	**58**
Couples avec enfant(s)	**19**	**81**
Couples sans enfant	**22**	**78**
Autres	**26**	**74**

Alors que la majorité des habitants en Wallonie sont propriétaires de leur logement, les familles monoparentales et les personnes isolées (en particulier les hommes) sont sous représentées parmi les propriétaires. En effet, 52% des femmes seules avec enfant(s) et 47% des hommes seuls sont propriétaires de leur logement contre 81% des couples avec enfant(s). **En Wallonie, les familles monoparentales et les personnes isolées sont au moins deux fois plus nombreuses que les couples (avec ou sans enfants) à être locataires de leur logement. La forte présence de locataires dans la catégorie des hommes seuls peut être interprétée comme un des effets du divorce. A ce sujet, comme le souligne Nicolas Bernard, « il n'est pas rare, en cas de divorce, que ce soit l'homme qui quitte le domicile conjugal s'il y a des enfants, pour entreprendre une recherche de logement en location ». En outre, selon les données de l'enquête sur la qualité de l'habitat, les hommes isolés (avec ou sans enfant(s)) seraient trois fois plus nombreux que les femmes dans la même situation à habiter dans un logement de moins de 28m² (10% des hommes seuls contre 3% des femmes seules). On relèvera cependant que parmi les familles monoparentales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes locataires de leur logement et que le maintien du domicile conjugal, s'il constitue un avantage appréciable, surtout pour les enfants, ne doit pas faire oublier les risques de difficultés financières pour la femme qui doit assumer seule la charge du logement. Les familles monoparentales sont, selon les données de l'enquête EU-SILC (2004), plus de 65% à éprouver des difficultés financières pour honorer les dépenses relatives au logement.**

b. Coût du logement par type de ménage, en Wallonie, en 2006-2007, en %

Source : Enquête sur la qualité de l'habitat, DGATLP - Calculs : Sonecom

Type de ménage	Pas de loyer ou crédit remboursé	Moins de 300 euros/mois	Plus de 300 euros/mois
Femmes seules	**54**	**20**	**26**
Hommes seuls	**37**	**21**	**42**

Femmes seules avec un ou plusieurs enfant(s)	**23**	**22**	**55**
Hommes seuls avec un ou plusieurs enfant(s)	**–**	**–**	**–**
Couples avec un ou plusieurs enfant(s)	**31**	**10**	**59**
Couples sans enfant	**65**	**7**	**28**
Total	**44**	**13**	**43**

Les femmes connaissent un risque de pauvreté plus grand que les hommes. En Wallonie en 2006, cet écart était de 1,6 point de pourcentage (17,8% des femmes vivent sous le seuil de pauvreté). Cette précarité financière des femmes semble avoir des répercussions sur leur situation de logement comme l'illustre le tableau ci-dessus.
Si 44% des ménages wallons n'ont pas de charge de loyer ou de crédit d'habitation en cours, seules 23% des femmes seules ayant un ou plusieurs enfants à charge sont dans ce cas. Ces femmes seules avec enfants sont par contre plus nombreuses que la moyenne des ménages à débourser plus de 300 euros par mois pour leur logement. **En ce qui concerne les personnes isolées, on relèvera que 54% des femmes vivant seules et 37% des hommes seuls n'ont pas de loyer ou de crédit à rembourser ; les hommes seuls étant en outre proportionnellement plus nombreux à faire face à des mensualités plus élevées (plus de 300 euros). Sans trop de surprise, il apparaît que ce sont les couples sans enfants qui connaissent les situations les plus favorables : 65% d'entre eux n'ont plus de charges locatives ou hypothécaires, 7% payent moins de 300 euros par mois et seuls 28% payent plus de 300 euros. Notons enfin que si le coût du logement est conséquent au sein d'un bon nombre de familles monoparentales, il est également important au sein des couples avec enfants.**

c. Proportion de personnes qui déclarent des difficultés financières pour honorer les dépenses relatives au logement selon le statut socio-professionnel et le type de ménage, en Wallonie, en 2004, en %

Source : Direction générale statistique et information économique - EU-SILC 2004 - Calculs : IWEPS

		Coût du logement jugé trop lourd
Par statut socio-professionnel	**Au travail**	**39**
	Chômeur	**56**
	Retraité	**37**
	Autres inactifs	**45**
Par type de ménage	**Ménage sans enfant**	**40**
	Isolé	**45**
	Isolé (H)	**42**
	Isolé (F)	**48**
	Isolé de moins de 65 ans	**50**
	Isolé de 65 ans et plus	**36**
	Couple (moins de 65 ans)	**38**
	Couple (65 ans et plus)	**34**
	Ménages avec enfants	**47**
	Famille monoparentale	**65**
	Couple avec un enfant	**39**
	Couple avec deux enfants	**37**
	Couple avec trois enfants ou	**54**

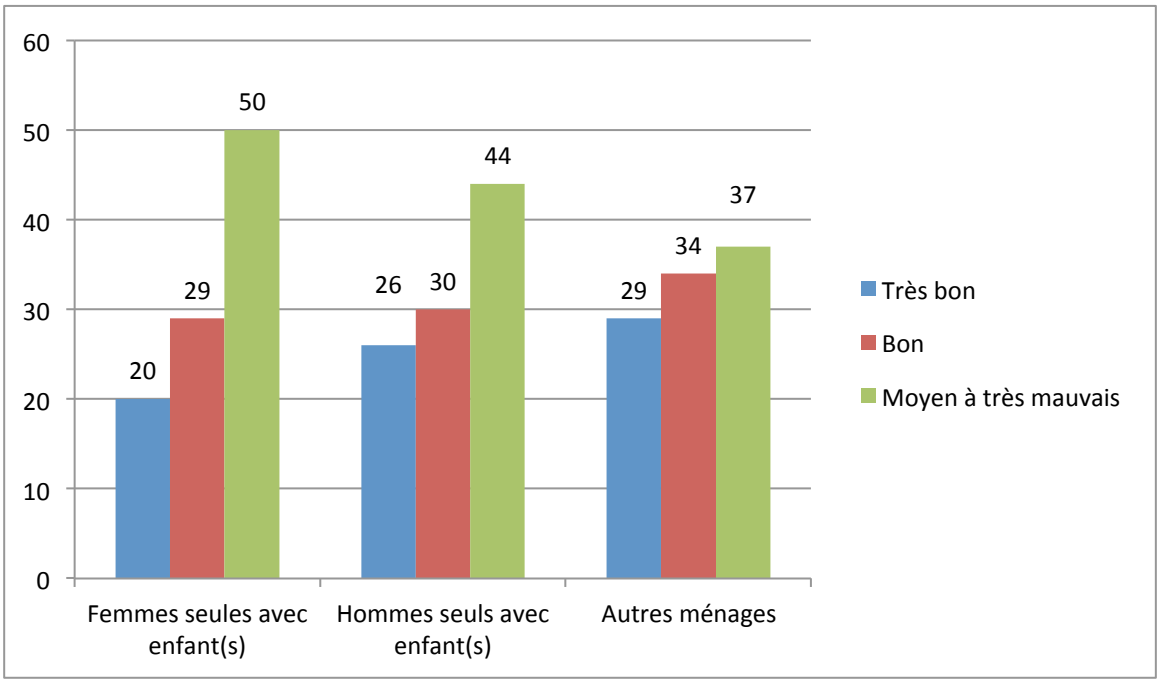
	plus	

Les résultats du tableau ci-dessus permettent d'illustrer les difficultés rencontrées par certains groupes à risque dans la gestion des coûts du logement et de cerner le profil de ces personnes qui sont dans une situation de grande vulnérabilité sur le plan économique. Parmi les groupes à risque, on retrouve d'abord les familles monoparentales. En Wallonie, environ deux tiers (65%) des familles monoparentales déclarent éprouver des difficultés pour payer les coûts liés au logement, jugés trop lourds. **Les personnes sans emploi arrivent en seconde position avec 56% des chômeurs qui jugent problématique leurs dépenses de logement. Ces résultats témoignent de différentes formes de vulnérabilité qui peuvent occasionner, dans ce cas-ci, des difficultés financières en matière de logement.**

d. Indice de qualité selon le type de ménage, en Wallonie, en 2006, en %

Source : Enquête sur la qualité de l'habitat- DGATLP - Calculs : Sonecom

	Très bon	Bon	Moyen à très mauvais
Femmes seules avec enfant(s)	**20**	**29**	**50**
Hommes seuls avec enfant(s)	**26**	**30**	**44**
Autres ménages	**29**	**34**	**37**



En Région wallonne, tous statuts (propriétaires et locataires) et tous types de logement (publics, privés) confondus, plus de la moitié des mères seules (50%) vivent dans des logements qualifiés de « moyen à très mauvais » contre un gros tiers (37%) si l'on considère les « autres ménages ». Les pères avec enfants restent relativement mieux lotis que leurs collègues féminins**. Dans le classement de la salubrité des logements et de la qualité des logements, les familles monoparentales occupent ainsi la plus mauvaise place.** Les femmes seules avec enfants sont plus nombreuses que les autres ménages à occuper une habitation dont l'état est qualifié de « mauvais à très mauvais ».

Mise en page

Q3 : Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

Tous les chiffres issus de l'étude « Les facteurs de précarité » de l'Iweps (2008) montrent que le fait de se trouver à la tête d'une famille monoparentale, d'être une femme, d'avoir plusieurs enfants en bas âge limitent fortement l'accès à l'emploi, particulièrement à temps plein et à un logement décent. **Il est probable que leur accès à une formation soit tout aussi problématique, même si on manque de chiffres à cet égard.**

Le screening juridique devrait donc porter une attention particulière aux dispositions en matière d'allocations familiales, d'accès à la formation, à l'emploi, au logement…

En réalité, la situation de monoparentalité met sous une lumière crue une précarité féminine qui existe déjà quand les femmes sont en couple. Mais cette précarité féminine est cachée dans la « boîte noire » des ménages. Autrement dit, le ménage peut s'en sortir, mais la femme prise en compte individuellement ne s'en sort pas. Selon une étude de Sile O'Dorchai sur le risque individuel de pauvreté des femmes, le risque de pauvreté des ménages est de 15 %, celui des femmes (prises individuellement) est de 30 %.

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

L'étude relative aux discriminations touchant les familles monoparentales conclut à la nécessité d'une centralisation et d'une mise à disposition d'informations complètes et claires à destination de l'ensemble des publics concernés par la création d'un portail internet avec des points d'accès aisés dans différents endroits ouverts au public.

La Direction de l'Action Sociale travaille actuellement à la création, sur son portail, d'un focus dédié aux questions qui portent sur des thématiques spécifiques aux familles monoparentales, qui sera disponible dès la fin janvier 2019. Un budget spécifique est réservé pour les actions de communication autour du focus. Une après-midi de sensibilisation et d'information de quelque 120 acteurs associatifs et administratifs de terrain relevant de l'Action sociale et de la Santé, principalement, est programmée le 11 février 2019.

En parallèle, la Ministre Alda Greoli souhaite qu'une formation spécifique à la prise en charge des familles monoparentales soit donnée aux assistants sociaux des CPAS. Une meilleure formation des acteurs de première ligne, avec des personnes référentes dans les CPAS, est envisageable dans le cadre de la Convention avec l'Union des Villes et Communes de Wallonie (Service Formation de la Fédération des CPAS). Concrètement, dans les suites du focus (c'est-à-dire pour fin 2019), une thématique « familles monoparentales » sera intégrée au programme de formation de la Fédération des CPAS.

Dans le cadre de la réforme des allocations familiales, une étude a également été réalisée, qui arrive aux mêmes conclusions que l'étude précitée concernant le risque de précarité et de déprivation des familles monoparentales, à la tête desquelles se trouvent souvent des femmes.

Un certain nombre de mesures ont été prises et intégrées dans le décret :

- **Les suppléments pour familles monoparentales s'additionnent aux suppléments sociaux et ne sont plus un droit résiduaire par rapport à ces derniers.**
- **Un deuxième plafond de revenus est intégré**
- **Pour la prise en compte des revenus du ménage en vue de l'examen du droit aux suppléments sociaux et monos, il ,n'est pas tenu compte des parents ou alliés jusqu'au troisième degré ; de ce fait on ne pénalise pas la solidarité intrafamiliale dont bénéficie beaucoup de mamans séparées avec de faibles revenus**
- **Pour les personnes marginalisées, ayant des difficultés à faire valoir leur droit, une automatisation de l'examen des droits est prévue ; elle se traduit notamment par la mission complémentaire confiée à la caisse publique, de détecter les familles présentes sur le territoire et pour lesquelles le droit n'est pas établi.**
- **A défaut de demande de la famille, le droit au supplément en fonction des revenus est automatiquement examiné au moyen d'un flux fiscal, de manière à lutter contre le non-recours au droit.**

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

- **La création d'un focus centralisant les informations, dédié aux familles monoparentales et vise donc, indirectement, les femmes seules avec enfants ;**
- **Lancement d'une campagne d'information sur l'existence de ce focus : des affiches et des flyers seront distribués à différents opérateurs (CPAS, Caisses d'allocations familiales, mutuelles, ...). Les lieux de consultation de l'ONE recevront également des affiches et des flyers explicatifs car ce sont des lieux fréquentés par tous les parents et particulièrement les mamans lors des consultations pédiatriques avec les bébés et jeunes enfants.**
- **Campagne d'info allocations familiales conséquente lancée à partir du 5 novembre 2018 et jusqu'au 21 janvier 2019. Des spots radios ont été diffusés sur l'ensemble des radios francophones. Des vidéos d'animation ont été diffusées sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Youtube) à partir de la page AViQ. Une présence digitale sur tous les sites d'informations et des annonces dans tous les quotidiens et dans Le Ligueur, ainsi que l'habillage de 400 bus et la création de deux portails d'information (www.famiwal.be et www.aviq.be) ont complété cette campagne qui a veillé à tenir compte de la diversité des familles et donc aussi du nombre croissant de familles monoparentales.**
- **Des courriers d'informations ont été envoyés à l'ensemble des allocataires, soit principalement à des femmes.**

Q5. Quels sont les indicateurs[12] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

[12] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☒ **OUI**

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**
  Montant débloqué pour le Screening juridique 169 154,22 euros
  Montant du budget communication Portail Familles Mono : 10.000 € ont été réservés
- ➔ **Montant budget com alloc famil ????**
- ➔ **Une subvention spéciale a été accordée aux caisses pour leur permettre de couvrir les surcoûts des courriers supplémentaires d'infos aux familles demandés.**

Le CWEHF demande de finaliser ce point.

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ **NON** ☒ **OUI**

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**
- **Nombre d'affiches (4 600) et de flyers (39 000) diffusés Portail Familles Mono**
- **Nombre et types d'opérateurs (1 500) ciblés par l'envoi des affiches et flyers relatifs au portail en février prochain : CPAS, communes, EPN, Centres services sociaux, planning familial, mutuelles, bureaux AViQ, ONE, maisons médicales, etc.**
- **Organisation d'une matinée de sensibilisation et de présentation du portail, le 11 février 2019, auprès des professionnels de première ligne (précités ci-dessus) ;**
- **Statistiques des visites sur le portail, disponibles seulement à partir de mars 2019.**

- ➔ **Envoi d'une information sur le nouveau système d'allocations familiales à plus de 500 000 allocataires pour les informer des modifications de leur dossier et de leurs nouveaux droits potentiels.**
- ➔ **Par son caractère massif via l'ensemble des canaux médiatiques, la campagne doit avoir touché l'ensemble des parents de plus de 25 ans.**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☒ **NON** ☐ **OUI**

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**

Il est difficile, en matière d'allocations familiales, de comparer les budgets alloués aux familles monos dans le modèle ancien et le nouveau. En effet, le nombre de familles monos de l'ancien modèle n'est pas toujours visible, compte tenu du caractère résiduaire de ce droit. Il sera par contre possible de comparer les montants dont bénéficient les familles dans le nouveau modèle ou l'ancien, et comparer les taux de sélectivités en général. Les montants du nouveau modèle entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Autre indicateur : ☐ **NON** ☒ **OUI**

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**

Nombre de contacts via le formulaire sur le portail Familles, disponible à partir de février 2019

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Impossible à estimer avant fin 2019 (le focus Familles étant mis en ligne début 2019)

En matière d'indicateur et de résultat qualitatifs, il faut relever que l'élaboration du Portail Familles Mono, en raison du caractère transversal, a nécessité la mobilisation de dizaines d'acteurs de tous secteurs et tous niveaux de pouvoir, tant au niveau associatif (Ligue des familles, Vie Féminine, FPS, RWLP, etc.) qu'administratif (SPF Intégration sociale, ONE, SPF Finances, Inami, Onem, Forem, etc.). Tous ces partenaires ont manifesté un réel intérêt pour la démarche qui rencontre donc un besoin.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Le screening juridique a été fastidieux (rapport de 500 pages) et constitue une mine d'or en matière de législation impactant les familles. Mais, en fin de compte, les inégalités en droit sont quasi inexistantes, à la différence des inégalités de fait qui résultent de stéréotypes et préjugés sexistes, difficiles à déceler et à combattre. Comment expliquer autrement que les pères « mono » trouvent globalement de l'emploi et pas les mères « mono » ?

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Poursuivre la sensibilisation et la formation des acteurs de terrain sur les droits et aides à apporter aux familles visées, avec une lecture de genre qui s'appuie sur des statistiques ventilées par sexe.
Pour prendre un exemple concret, il faut aider les agents du CPAS ou du Forem à prendre conscience de réflexe sexiste quand une mère « mono » est découragée de solliciter un emploi, alors que la situation familiale ne sera pas prise en compte pour un père « mono » en recherche d'emploi.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Une attention particulière sera apportée, à l'avenir, aux familles monoparentales dans le cadre des politiques menées dans les domaines de la santé et de l'action sociale qui ne pourront faire abstraction de la dimension de genre. L'objectif est de ne pas créer de nouvelles discriminations à l'égard de ce public fragilisé.

Comme le démontrent de nombreuses études, l'accès sur le marché de l'emploi est un facteur clé dans l'intégration et la participation des femmes à la société en général, mais aussi de lutte contre la pauvreté. Pour permettre cette intégration, des efforts doivent encore être réalisés dans les politiques d'accueil de la petite enfance et de la mobilité, notamment. L'ensemble des politiques menées en Région wallonne doivent donc prendre en considération cette problématique.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 04 : Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et /ou handicapées par une prise en charge adéquate.

Précision de l'OS dans une optique de Gendermainstreaming :
Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et /ou handicapées par une prise en charge adéquate

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[13] :

Ministre en charge de la politique: Alda GREOLI

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Nicolas THIELEN

Administration concernée : AVIQ

Personne(s) de référence au sein de l'administration :

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

a) ***Développement de l'offre de service d'aide au domicile par la mise en place d'une assurance autonomie ;***
b) ***Information efficiente des aides possibles en termes de soutien à domicile. Renforcement des centres de coordination des soins et de l'aide à domicile ;***
c) ***Soutenir les aidant-e-s proches.***

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

a) *mise en place d'une assurance autonomie* **qui ouvrira le droit à des prestations d'aide à domicile**

- **Développement de l'offre de services d'aide au domicile (aides ménagers/ères, familiaux/liales et gardes à domicile)**
  - **Dégagement de moyens budgétaires pour renforcer les services, sachant qu'en 2014, les services ont totalisé 85.000 heures de dépassement de contingent pour répondre aux demandes des bénéficiaires (le contingent global octroyé représentant plus de 6 250 000 heures).**
  - **Au sein des SAFA, transfert des travailleurs/euses aide ménager/ère financé-e-s par le système des titres-services vers le métier d'aide ménager/ère social-e (et d'aide familial-e)**

- **Enregistrement obligatoire de l'ensemble des services intervenant dans l'aide au domicile. Définition des obligations minimales nécessaires pour intervenir**

[13] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

dans le cadre de l'assurance autonomie (normes minimales au niveau de la qualification des travailleurs/euses, des normes d'encadrement, de l'application du barème…);

- **Clarification des métiers : révision ou rédaction des statuts définissant les métiers de l'aide familial-e, de la garde à domicile et de l'aide ménager/ère social-e. Clarification des limites des métiers de l'aide.**

- **Définition des barèmes d'intervention : Révision du barème aide familial-e, création d'un barème garde à domicile et aide ménager/ère social-e. L'objectif est une simplification générale du système, une accessibilité pour les bénéficiaires, d'autant plus pour les personnes bénéficiant de l'assurance autonomie;**

- **Mise en place de GT avec les fédérations des services d'aide, et l'administration pour ces nombreux chantiers;**

b) Information efficiente des aides possibles en matière d'accompagnement au domicile. Renforcement des centres de coordination des soins et de l'aide à domicile :

- **Définir la place des centres de coordination dans le cadre de l'assurance autonomie ; au niveau des missions de prévention et d'information notamment, mais également comme évaluateur du niveau d'autonomie.**

- **information efficiente des aides possibles en termes de soutien à domicile ;**

  - **développement de la plateforme Bien Vivre Chez Soi et du numéro vert destiné aux senior-e-s et aux personnes porteuses de handicap. Ces 2 publics ont des besoins différents. Analyser les statistiques de fréquentation et profils des utilisateurs/trices pour un développement optimal.**
  - **recherche d'autres moyens de communication**

.

c) Mesures en faveur des aidant-e-s proches

- **GT avec le secteur et l'asbl Aidants Proches pour réfléchir aux mesures d'aide optimales vis-à-vis des aidant-es proches de personnes en perte d'autonomie, et notamment des leviers possibles au niveau de la Région Wallonne ;**

- **Renforcer les possibilités de répit**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[14]

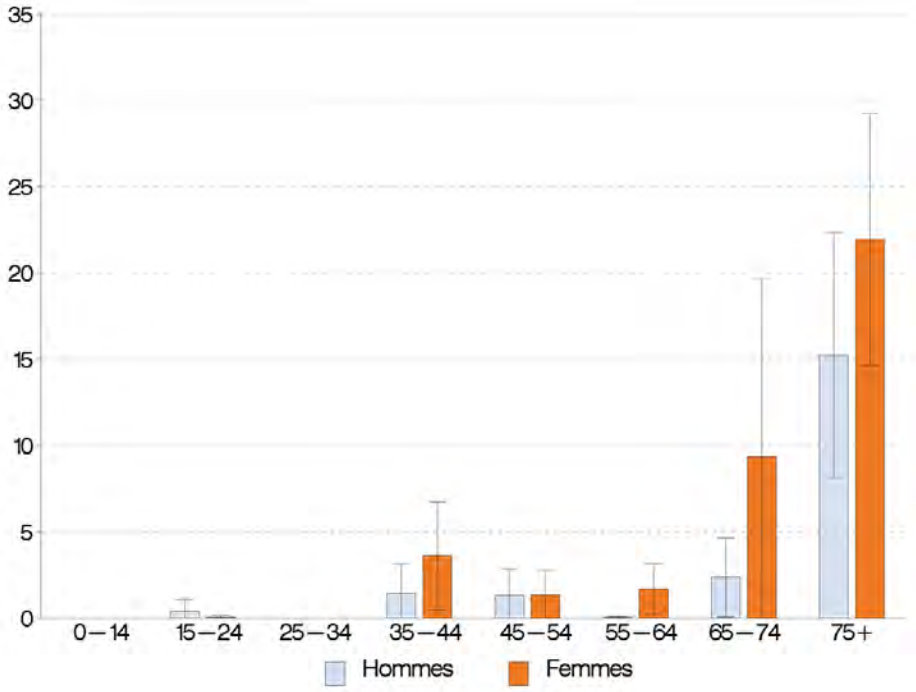
Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et

[14] ~~**Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***~~

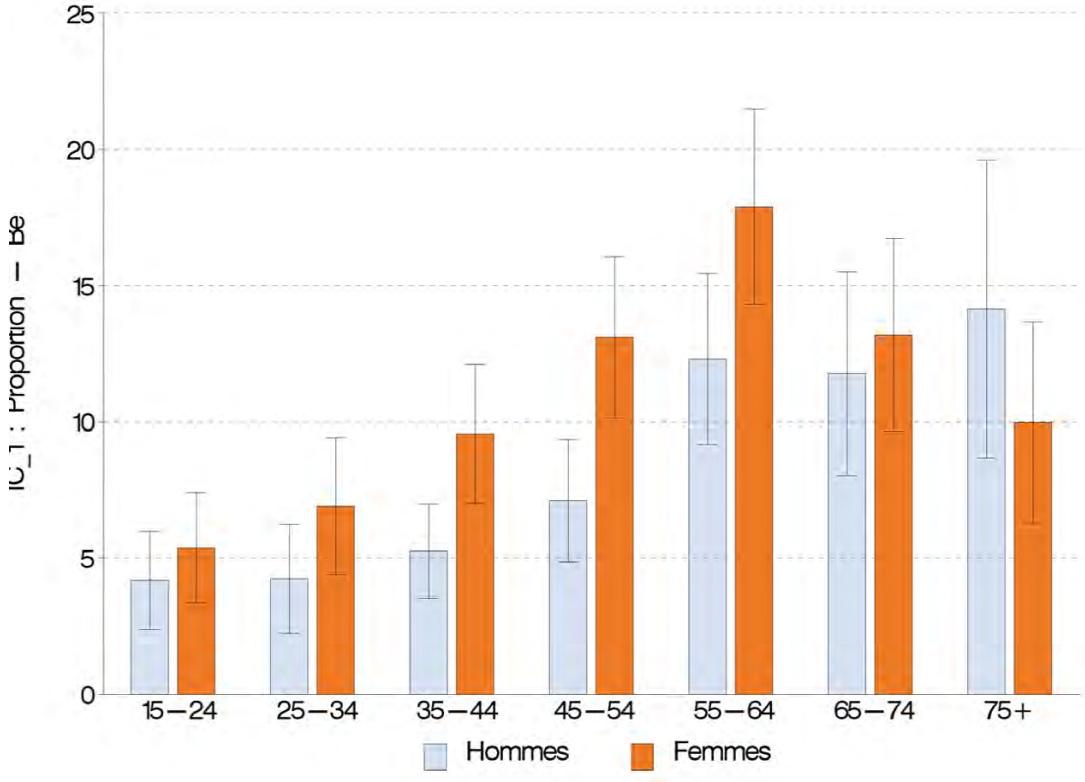
de ses différentes mesures ?

Données relatives aux bénéficiaires



Pourcentage de la population wallonne qui a eu recours à un service d'aide à domicile (aide familiale ou aide Senior) au cours des 12 derniers mois, par sexe et par âge, Enquête de Santé, Belgique, 2013.

Données relatives aux aidant-e-s proches



Pourcentage de la population (de 15 ans et plus) qui prodigue de l'aide ou des soins à titre non

professionnel au moins une fois par semaine, par sexe et par âge, Enquête de Santé, Belgique, 2013

L'aidant-e proche peut être défini-e comme une personne qui apporte régulièrement son aide à un bénéficiaire (au moins une fois par semaine), au domicile de celui-ci, à l'exclusion de toute aide réalisée dans un cadre professionnel. L'aidant-e proche est donc la personne qui, bénévolement, vient en aide de manière régulière pour les activités de la vie quotidienne à une ou à des personne(s) de sa famille ou de son entourage. Cette aide peut prendre des formes variées : présence, activités domestiques, assistance aux repas, soins, démarches administratives, soutien psychologique…

Données relatives au personnel des Services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA)

Source : Lodewick P., 2014, « Aperçu statistique sur l'emploi non marchand en Belgique francophone ». Rapport commandité par l'APEF et basé sur les données ONSS du 4ème trimestre 2012.

- 96,65% de femmes (9 463) et donc 4,35% d'hommes (315)

- Répartition par tranches d'âge :

moins de 25 ans	**4,05%**	**372**
de 25 à 29 ans	**8,50%**	**806**
de 30 à 34 ans	**11,30%**	**1097**
de 35 à 39 ans	**14,25%**	**1319**
de 40 à 44 ans	**16%**	**1522**
de 45 à 49 ans	**17,35%**	**1711**
de 50 à 54 ans	**15,50%**	**1553**
de 55 à 59 ans	**9,20%**	**996**
de 60 ans et plus	**3,85%**	**402**
Total	**100,00%**	**9.778**

- Durée du temps de travail : **sur les 9.778 travailleurs/euses, seulement 2.429 sont à temps-plein, soit 24,9%, faisant du temps partiel une norme de conditions de travail. En ce sens, les contrats de travail inférieurs à 65% d'un temps plein représentent 38% (3.761 contrats) et les 4/5ème (3.588 contrats) soit 36% du volume total. À noter également que les moins de 25 ans ne sont qu'à 33% à temps plein parmi ce volume.**

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Au niveau des bénéficiaires

Une étude publiée par la Fondation Roi Baudouin *(Les aidants proches des personnes âgées qui vivent à domicile en Belgique : un rôle essentiel et complexe*. Étude de données. Décembre 2016) nous donne quelques indications de genre sur la population de personnes en situation de dépendance.

Sur l'ensemble de l'échantillon étudié (5201 personnes), les femmes restent très largement majoritaires à tous les niveaux de dépendance (69% de l'échantillon total). On observe toutefois des disparités selon le niveau de dépendance : le niveau qui regroupe les personnes qui présentent des troubles du comportement est celui où la proportion de femmes est la moins élevée : 53% des personnes. La proportion la plus élevée de femmes est observée pour les deux niveaux qui regroupent les personnes qui ont des limitations fonctionnelles : 73% dans chacun des groupes.

Par ailleurs les chiffres du secteur de l'aide à domicile confirment cette analyse :

> **78% des personnes aidées par le secteur sont des femmes. En ce qui concerne la composition des ménages des personnes aidées, 72% d'entre eux vivent seuls contre 14% qui vivent en couple.**

Au niveau des aidant-es proches

Une étude publiée par la Fondation Roi Baudouin (*Les aidants proches des personnes âgées qui vivent à domicile en Belgique : un rôle essentiel et complexe*. Étude de données. Décembre 2016) nous donne certaines indications sur le profil des aidant-es-proches. Les aidant-es sont majoritairement des femmes quel que soit le niveau de dépendance, à l'exception des situations où le niveau de dépendance est modéré et où l'aidant est cohabitant.
Le profil des aidant-es diffère de façon importante selon le lieu de résidence. Toutefois, les femmes restent majoritaires dans les deux situations (71% pour les non cohabitants et 54% pour les cohabitants).

Les commentaires apportés par l'étude sont assez éclairants :

La pression socioculturelle exercée sur les femmes est plus forte, ce qui explique pourquoi elles sont incontestablement de grandes pourvoyeuses d'aide, que ce soit pour la garde des jeunes enfants ou la prise en charge des personnes âgées. La variable genre chez les aidant-es non cohabitants est un élément central, tant dans le temps consacré que dans la répartition des tâches. Le genre constitue un cadre normatif qui oriente d'emblée le choix de l'aidant-e dans les fratries de frères et sœurs, sur les sœurs. Les femmes sont perçues comme celles auxquelles il revient d'assurer les tâches du care.

Par ailleurs, une étude publiée par *Balises* n°22 octobre 2007 (*Journal des cadres d'Enéo Mouvement social des aînés*) nous apprend que 36,5% des aidant-es proches exercent encore aujourd'hui une activité professionnelle et que ce chiffre peut même monter à 55% au début de l'aide.
De plus, 41% ont dû réduire leur temps de travail (davantage les femmes), 39% ont dû prendre des congés (peu importe la forme mais davantage les hommes), 14,5% ont pris leur prépension ou leur pension et enfin 11% ont dû arrêter définitivement leur travail afin de venir en aide à la personne en perte d'autonomie.
Cette incidence est plus importante pour le sexe féminin où 15% admettent cet impact sur leur profession contre 8% des hommes.

Le CWEHF demande de maintenir la phrase suivante qui se trouvait dans le texte en octobre 2018 : « Selon cette même étude, 32% des aidant-e-s n'ont qu'un revenu net mensuel se situant entre 750 et 1.500 € pour l'ensemble de leur ménage ».

Ces différents constats confirment donc une différence, source d'inégalité, entre les hommes et les femmes puisque certaines femmes, pour s'occuper de leurs proches en situation de dépendance, peuvent être obligées de réduire leur temps de travail et donc de percevoir au final un salaire moindre que celui des hommes.

Alors qu'initialement, l'aide professionnelle **est destinée à la personne en perte d'autonomie, elle joue également un rôle primordial pour l'aidant-e. En dispensant des informations, en assurant une présence, en prodiguant des soins, … les aidant-e-s professionnel-le-s soulagent le travail de l'aidant-e bénévole. Ils/Elles peuvent par ailleurs constituer un soutien moral à l'aidant-e proche mais aussi un moyen de le/la rassurer, du bien-être et du confort de la personne aidée.**
La gestion des rapports entre les aidant-es et les professionnel-le-s des services qui viennent à domicile est parfois très compliquée. Une attention particulière doit être donnée aux codes, à la culture, aux habitudes qui sont ceux des bénéficiaires et de leurs aidant-e-s. Toute aide, même souhaitée est une intrusion dans l'intimité de personnes fragiles. Les services veilleront à minimiser cette « 'violence »' par une attention quotidienne.

~~***Ce qui précède est tiré de Balises n°22 octobre 2007 (Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés- Mouvement social des pensionnés).***~~

Au niveau des prestataires
Le secteur aides à domicile se distingue par un taux d'emploi à temps plein inférieur à 25%. Le temps partiel est le régime de travail principal de ce secteur, notamment le 4/5. Celui-ci est privilégié par les femmes car il permet de concilier vie privée et vie professionnelle.
Les partenaires sociaux expliquent en partie cette situation par la pénibilité, tant physique que psychique, du travail et la moyenne d'âge élevée des travailleurs. Ils soulignent également un taux d'absentéisme élevé qui pourrait s'expliquer par ces facteurs de pénibilité.
La moyenne salariale dans le secteur AF est plus faible que la moyenne dans l'ensemble du secteur non-marchand. La plupart des aides-familiales sont actuellement sous statut ouvrier alors que les organisations syndicales réclament depuis de nombreuses années un statut d'employé au regard de leur rôle social.

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

Au niveau des bénéficiaires

Dans le système actuel, la quote-part individuelle du bénéficiaire (le montant qu'il doit payer au service d'aide) est calculé sur base du revenu du ménage. Or, on sait qu'au sein du ménage, il y a une grande disparité en terme de revenu entre hommes et femmes, ces dernières disposent d'une pension moindre que les hommes en raison de l'inégalité salariale pendant leur carrière, mais aussi parce qu'elles sont davantage contraintes à assumer les soins auprès de leurs enfants et/ou de leurs parents (aidantes-proches).
Le calcul basé sur les revenus du ménage engendre un impact négatif sur le droit des femmes à disposer de prestation à un prix adapté à ses moyens. Le/la bénéficiaire ayant le moindre revenu sera totalement dépendant-e de son/sa partenaire.
Il convient donc de travailler sur cette disparité.

Actuellement, il est impossible de pouvoir constater si les besoins des personnes âgées sont ou non rencontrés. En effet, les besoins des hommes et des femmes âgé-e-s étant différents, il y aurait lieu de mener une vaste enquête de manière à mieux adapter l'offre de services qui sera proposée dans le cadre de l'assurance autonomie.

Au niveau des aidant-es proches

Sur le plan professionnel :

- **pour 13% des aidant-e-s, l'aide apportée a une incidence sur leur situation professionnelle.**
- **41% ont dû réduire leur temps de travail (davantage les femmes),**
- **39% ont dû prendre des congés (peu importe la forme mais davantage les hommes), 14,5% ont pris leur pré-pension ou leur pension et enfin 11% ont dû arrêter définitivement leur travail afin de venir en aide à la personne en perte d'autonomie.**

Cette incidence est plus importante pour le sexe féminin où 15% admettent cet impact sur leur profession contre 8% des hommes.

Ajoutons que les femmes sollicitent davantage que les hommes un soutien (49% des femmes contre 39% des hommes).

Si les aidant-e-s reconnaissent la nécessité de faire appel à des services professionnels, ils/elles se perdent parfois dans le flot d'informations sur ces différents services et ne connaissent pas leurs droits en la matière.
Ainsi, une meilleure information, par ailleurs centralisée, comblerait en partie le besoin des aidant-e-s d'y «voir clair» dans les différents services et secteurs d'aide professionnelle.

Par ailleurs, les aidant-e-s rencontré-e-s mettent en évidence la difficulté d'accès à ces services et soins à domicile en terme financiers et en termes de délais d'attente. Cette difficulté d'accès à ces services, les aidant-e-s l'imputent au manque de personnel.

Au niveau des prestataires

Le secteur aides à domicile se distingue par un taux d'emploi à temps plein inférieur à 25%. Le temps partiel est le régime de travail principal de ce secteur, notamment le 4/5. Celui-ci est privilégié par les femmes car il permet de concilier vie privée et vie professionnelle.
Les partenaires sociaux expliquent en partie cette situation par la pénibilité, tant physique que psychique, du travail et la moyenne d'âge élevée des travailleurs. Ils soulignent également un taux d'absentéisme élevé qui pourrait s'expliquer par ces facteurs de pénibilité.

La moyenne salariale dans le secteur AF est plus faible que la moyenne dans l'ensemble du secteur non-marchand. La plupart des aides-familiales sont actuellement sous statut ouvrier alors que les organisations syndicales réclament depuis de nombreuses années un statut d'employé au regard de leur rôle social.

Afin d'étayer la pénibilité des conditions de travail, il y a lieu d'intégrer les résultats d'une enquête qui a été réalisée par la CSC-Alimentation et Services du 20 juin 2017 : « enquête sur les violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail » : 1 travailleuse sur 3 a été victime de violence sexuelle sur le lieu de travail. Par conséquent, un travail important est à réaliser au niveau de la prévention et de la sensibilisation aussi bien auprès du personnel que des bénéficiaires.

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

- **Décision du développement d'une assurance autonomie (octobre 2017)**
- **Avant-projet de décret déposé en 1ère lecture le 21 juin 2018 et en deuxième lecture le 22 novembre 2018.**
- **Transfert des aides ménagères titres services au sein des SAFA privés en aides ménagères sociales, et possibilité de suivre la formation d'aide familiale (janvier 2016).**
- **Transfert des aides ménagères titres services au sein des SAFA publics en aides ménagères sociales, et possibilité de suivre la formation aide familiales (janvier 2019).**
- **Moyens budgétaires : 120 millions de moyens supplémentaires**
- **Moyens humains : développement de l'offre de services du secteur agréé, intégrer les services non agréés sous certaines conditions (formation, application du barème, encadrement…)**

Le CWEHF constate que ce point n'indique pas en quoi la dimension de genre a été intégrée.

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Le projet d'instaurer une assurance autonomie en Wallonie a des effets positifs sur l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'aide à domicile.

Pour les aidant-es proches
Les chiffres et les études nous montrent qu'actuellement, ce sont principalement les femmes qui prennent en charge le care.
En dispensant des informations, en assurant une présence, en prodiguant des soins, … les services d'aide professionnels soulagent le travail de l'aidant-e bénévole.
Augmenter de manière significative l'offre de services professionnels (augmentation de 50% des heures disponibles) devrait donc le permettre de pendre du répit ou d'éventuellement diminuer le temps passé à l'accompagnement de leur proche.

Pour les bénéficiaires

Le décret Assurance autonomie prévoit également que la quote-part contributive du bénéficiaire soit désormais calculée sur les revenus individualisés**, donnant ainsi une réelle autonomie économique aux femmes dans la prise en charge de leurs besoins en cas de dépendance à domicile.**

Pour les travailleurs-euses

Les travailleurs du secteur sont essentiellement des travailleuses.
Le projet d'assurance autonomie prévoit l'écriture de statuts/métiers pour les aide-ménagères sociales (qui n'existe pas actuellement) ainsi que le passage des aides-familiales d'un statut ouvrier vers un statut employé, afin de valoriser le rôle social et leur rôle pivot dans ce dispositif.
Au-delà du symbole, cela permettra également une revalorisation salariale via une prime de fin d'année harmonisée sur celle des autres employées du secteur, ainsi qu'une meilleure couverture salariale en cas de maladie.

Le CWEHF relève que l'assurance autonomie ne permet pas de répondre au problème de non-accessibilité aux maisons de repos pour les femmes âgées qui ont, en général, un moindre revenu. Le montant de la cotisation n'a pas été modulé selon les ressources ….

Au niveau des aidants-proches, est-ce que des mesures ont été mises en œuvre ?
Par exemple :

- **Octroi d'un congé spécifique pour aidant-e-s proches ;**
- **Aide financière en compensation du temps partiel ou du retrait du marché du travail de l'aidant-e proche ;**
- **Quid au niveau de la pension ?**

Sans soutien de la part du politique, les femmes risquent fortement d'être précarisées et de verser dans la pauvreté.

Q5. Quels sont les indicateurs[15] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Autre indicateur : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

[15] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?
Q7A. Difficultés rencontrées :
Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 5: Promouvoir l'Entrepreneuriat Féminin : pour un accès égal à l'entrepreneuriat

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[16] :

Ministre en charge de la politique: Le Ministre Pierre-Yves Jeholet

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Véronique Desaintes

Administration concernée : AEI

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Dans le cadre du SBA, le cabinet du Ministre avait confié à l'AEI la mission de concevoir, mettre en œuvre et piloter un programme pluriannuel (2015-2020) sur la thématique Entrepreneuriat Féminin afin d'accroitre la proportion des entreprises dirigées par des femmes.

La mission recouvre les réalités opérationnelles suivantes :

- **Développer des projets communs et accroitre les synergies entre les opérateurs actifs sur la thématique**
- **Assurer l'échange de bonnes pratiques, favoriser le développement collaboratif**
- **Assurer le pilotage budgétaire en intégrant l'aspect PPB* des opérateurs soutenus par le FSE**
- **Assurer le pilotage, l'accompagnement et le suivi des actions ainsi que l'interprétation des indicateurs et des rapports**
- **Maintenir et élargir les réseaux d'ambassadrices de l'entrepreneuriat et de tuteurs pour femmes entrepreneures**
- **Organiser et piloter une communication commune à l'ensemble du programme**
- **Définir le processus de reconnaissance des initiatives menées par des opérateurs de terrain**
- **Recueillir des données statistiques sur la situation de l'EF**
- **Analyser la composition sexuée, identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes et déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques.**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

L'affection des moyens au regard des priorités identifiées par la mission SBA confiée à l'AEI s'établit sur 3 grands axes

[16] Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement

° PPB Part Publique Belge

**** Le financement FSE vient nécessairement en complément d'une PPB. Dans le cadre du plan pluriannuel, c'est l'AEI qui apporte ce financement (annuellement : Diane/UCM 40.000 € - Credal 53.800 €)**

1. **Cofinancement FSE ****
    - **Cofinancement**
    - **Conventions opérateurs / Contrats d'objectifs**
2. **Appels à projets innovants et ambitieux : focus déterminés par les priorités AEI et les besoins spécifiques de l'Entrepreneuriat Féminin**
    - **Le numérique**
    - **Le coopératif/collaboratif**
    - **La culture de l'ambition**
    - **La croissance**
3. **Actions pilotées et coordonnées par l'AEI**
    - **Projets communs et innovants**
    - **Communication commune**
    - **Elargissement des réseaux d'ambassadrices de l'entrepreneuriat (exemples d'identification – role models) et de tuteurs pour femmes entrepreneures (tutorat – mentorat)**
    - **Culture commune / mutualisation des projets / organisation de filières et synergies / communauté de pratiques**
    - **Etudes et production de données statistiques, recommandations sur la situation de l'Entrepreneuriat Féminin**
    - **Gestion des indicateurs**
    - **Prise en compte du genre dans les outils de communication**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[17]

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Le groupe cible **est celui des femmes susceptibles d'entreprendre, qu'il s'agisse de démarrer son propre emploi ou de créer une entreprise et de l'emploi. Si elles ne représentent que 5% de la population en âge de travailler en Wallonie, elles constituent un moteur de croissance économique non négligeable.**

La mesure « Entrepreneuriat Féminin : pour un accès égal à l'entrepreneuriat» **est une mesure corrective dédicacée à 100 % à la cible, aux actions permettant d'activer la création d'entreprises par les femmes et de booster les activités créées susceptibles de développer l'emploi.**

En matière d'Entrepreneuriat en Wallonie**, 30 % des entrepreneurs sont des femmes. Parmi elles, 70 % sont indépendantes, 20 % sont cheffes d'entreprises (TPE : employant du personnel), 10 % aidantes.(*)**

Une société sur 5 en Wallonie est créée par une femme.

C'est pour répondre à cette sous-représentation qu'un plan d'action Entrepreneuriat Féminin(pour un accès égal à l'entrepreneuriat) est mis en œuvre.

~~[17] Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie http://cwehf.be/les-avis/~~

(*) Etude JUMP, Eurostat, Observatoire des PME

<u>Sur le plan sectoriel</u> :

- **40 % dans les services à la personne, commerces, professions libérales**
- **30 % dans les services aux entreprises, professions libérales**

La création d'emploi et/ou d'entreprise **par les femmes est motivée soit par la nécessité (en remplacement d'un emploi absent) (20 %) soit par la détection d'une opportunité (80 %) liée à l'envie d'être son propre patron, de relever un défi, de réaliser un rêve.**

Plus de 70 % des créatrices d'entreprises disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur mais ne se lancent pas nécessairement dans le secteur pour lequel elles ont obtenu un diplôme.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

30 % des entrepreneurs sont des femmes.
Durant les 10 dernières années, des études ont mis en évidence les freins à l'entrepreneuriat en général et souligné les contraintes liées au genre.

<u>Les freins principaux identifiés et relatifs aux femmes sont les suivants :</u>

- **les contraintes familiales et la conciliation vie privée/vie professionnelle**
- **le manque de soutien de l'entourage**
- **le sentiment de ne pas en avoir les compétences**
- **l'aversion au risque**
- **le manque de capital et la difficulté du trouver du financement**
- **le poids des stéréotypes**
- **le déficit de modèles d'identification**
- **le déficit d'image positive et de légitimité (entourage, proches, société)**

<u>D'autres mécanismes relatif aux rapports impactent plus sérieusement les femmes que les hommes, il s'agit notamment de</u> :

- **La conciliation vie privée vie professionnelle affecte plus les femmes dans la mesure où elles sont généralement en charge de la gestion familiale. Elles éprouvent un sentiment de culpabilité par rapport à leurs enfants et estiment qu'ils pâtissent de leur choix d'entreprendre. Les femmes intègrent systématiquement la dimension familiale au sein du processus entrepreneurial. Néanmoins, certaines considèrent qu'être leur propre parton leur donne une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps … pour autant qu'elles puissent avoir recours à des services disponibles et abordables en matière de garde d'enfant.**
- **La peur du risque : les femmes montrent une plus grande aversion au risque, liée à un manque de confiance en soi et à la crainte de mettre en péril l'équilibre financier de la famille.**
- **Acceptation sociale moins large**
- **Effort accru pour instaurer légitimité et crédibilité**
- **L'accès au financement : il n'est pas avéré que les femmes accèdent plus difficilement au financement que les hommes. On peut imputer la difficulté**

d'accès à une prudence, une volonté de limiter l'emprunt qui peut être interprétée inadéquatement par les financiers. Les financiers verront un manque d'ambition alors que la femme y verra une volonté de limiter le risque par rapport à la famille notamment. La difficulté d'accéder au financement peut également s'expliquer au travers du secteur dans lequel la femme développe son activité et que le banquier jugera peu rentable.

- **L'accès à un réseau. Les réseaux féminins existent et se multiplient ; les femmes y accèdent de manière moins régulière en partie en raison d'une difficulté liée à équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Les autres réseaux sont bien évidemment ouverts aux femmes mais restent majoritairement organisés par et pour des hommes. Il en résulte qu'un nombre limité de femmes s'y sentent à l'aise ; ce sentiment étant largement modulé par le niveau de développement des entreprises pilotées par des femmes. En effet, plus l'activité/l'entreprise est récente/jeune, moins la dirigeante s'y identifie et s'y épanouit. Plus l'entreprise est développée, plus la dirigeante s'y sent entendue et légitime.**
- **Les biais et stéréotypes pèsent lourdement sur le développement de l'EF et empêchent les femmes de participer activement à la dynamique économique de la région. Un grand nombre de secteurs d'activité pourraient être un domaine de prédilection pour les femmes (qui ont un niveau d'éducation supérieur) mais ces secteurs sont trustés et sont régis par les codes masculins, ce qui empêche les femmes de les identifier comme potentiellement les leurs.**

<u>IWEPS : « Rapport sur l'économie Wallonne 2017 » - chapitre 4 consacré à l'emploi indépendant en Wallonie</u>

Au niveau des revenus, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à disposer de revenus nuls ou inconnus. Les femmes ont une plus grande probabilité d'être des travailleuses pauvres, en particulier lorsqu'elles travaillent seules, sans employé-e-s. Les hypothèses sont :

- **Les femmes se cantonnent dans des secteurs à dominante féminine, considérés de moindre valeur et donc moins rémunératrices (chiffres GHESQUIERE) ;**
- **Les femmes indépendantes sont actives dans des secteurs où le revenu est irrégulier (journalisme, culture…). L'écart salarial est de 25% entre les hommes et les femmes indépendantes. Il faudrait vérifier si l'écart salarial n'augmenterait pas jusqu'à + 40% pour les avocat-e-s.**

La courbe de distribution de revenus des hommes ressemble à une distribution classique de revenus, tandis que celle des femmes ressemble à une distribution complémentaire. Tous les indicateurs montrent systématiquement que les femmes constituent le groupe le plus précaire. On peut supposer que leur précarité résulte plus de rapports de pouvoir au sein du ménage (obligation de s'investir ou de prendre en charge les tâches ménagères ou de l'éducation des enfants, ce qui les empêche de se consacrer pleinement dans les activités professionnelles) que de leur activité même d'indépendante. Enfin, les inégalités de genre se situent plutôt au niveau des sous-branches, ces dernières présentant des revenus plus importants que d'autres (professions libérales et professions financières par rapport aux secteurs de soins, beauté, Horéca, divertissement, …). Dans une même sous-branche d'activité, le revenu des hommes peut être supérieur à 51% des femmes.

Pourquoi laisser les références si elles ne sont pas utilisées ?
~~**Références :**~~

- ~~**IEFH, 2016 : Genre et emploi du temps ;**~~
- ~~**IWEPS, 2017 : Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie – Photographie statistique : « Genre et l'emploi du temps en Wallonie », Cahier 2.**~~
- ~~**FOREM : voir le % de femmes participant aux formations « entrepreneuriat ».**~~

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

L'intériorisation des discriminations directement liée aux rapports sociaux de sexe entrave le plus le développement de l'Entrepreneuriat Féminin. D'autre part, les femmes entrepreneuses se cantonnent dans des secteurs peu rentables ; ce quoi induit un moindre revenu et un plus grand risque de précarité pour les femmes.
Selon les générations, ces contraintes sont ressenties plus ou moins sérieusement. La génération Y a tendance à ne pas valider ces difficultés, en particulier tant qu'elle n'est pas confrontée aux contraintes familiales.

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

Q4. Quels moyens et démarches ont été mis ou seront mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et démarches qui ont été mis en œuvre :

Concrètement, les 3 grands axes du programme pluriannuel ont été développés comme suit :

1. Cofinancement FSE : deux projets soutenus par l'AEI et qui font l'objet d'une convention et de contrats d'objectifs
    - **Cofinancement des opérateurs FSE : Réseau Diane de l'UCM, les projets AFFA de Crédal**
    - **Conventions opérateurs / Contrats d'objectifs**

2. Appels à projets innovants et ambitieux : focus déterminés par les priorités AEI et les besoins spécifiques de l'Entrepreneuriat Féminin – 2 appels à ce jour sur les 4 thématiques initialement identifiées
    - **Le numérique en 2016 / 4 projets financés et portés par les structures suivantes : Unions des Agricultrices Wallonnes, Interface 3, Crédal et Womanity**
    - **Le coopératif/collaboratif en 2017 / 6 projets financés et portés par les structures suivantes : Unions des Agricultrices Wallonnes, Crédal, Syneco, Alpi, FAR et Femmes Chefs d'Entreprises**

3. Actions pilotées et coordonnées par l'AEI
    - **Projets communs et innovants : la méthodologie des appels à projets et du suivi de ceux-ci a favorisé les collaborations et les alliances positives entre les acteurs et opérateurs des projets.**
    - **Communication commune (cfr ADN)**

- **Elargissement des réseaux d'ambassadrices de l'entrepreneuriat (exemples d'identification – role models) et de tuteurs pour femmes entrepreneures (tutorat – mentorat) → développement d'une collaboration avec Expertalia, nouveau répertoire numérique d'expert.e.s qui a pour ambition de promouvoir, rendre visibles et d'assurer davantage d'égalité des genres et de diversité d'origine ethnique et culturelle dans l'info et dans les expertises (panels de discussions, interventions médiatiques).**
- **Culture commune / mutualisation des projets / organisation de filières et synergies / communauté de pratiques → cet objectif est notamment rencontré dans le cadre des appels à projets et en particulier dans l'appel 2017 qui avait pour objectif la collaboration tant au niveau des entrepreneures ciblées qu'au niveau des structures porteuses (les projets devaient être déposés en consortium).**
- **Prise en compte du genre dans les outils de communication : chaque outil de communication a été analysé en ce sens.**

La mission « entrepreneuriat féminin : pour un accès égal à l'entrepreneuriat » confiée à l'AEI recouvre les réalités opérationnelles suivantes :

- **Développer des projets communs et accroitre les synergies entre les opérateurs actifs sur la thématique**
- **Assurer l'échange de bonnes pratiques, favoriser le développement collaboratif**
- **Assurer le pilotage budgétaire en intégrant l'aspect PPB des opérateurs soutenus par le FSE**
- **Assurer le pilotage, l'accompagnement et le suivi des actions ainsi que l'interprétation des indicateurs et des rapports**
- **Maintenir et élargir les réseaux d'ambassadrices de l'entrepreneuriat et de tuteurs pour femmes entrepreneures**
- **Organiser et piloter une communication commune à l'ensemble du programme**
- **Définir le processus de reconnaissance des initiatives menées par des opérateurs de terrain**
- **Recueillir des données statistiques sur la situation de l'EF**
- **Analyser la composition sexuée, identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes et déterminer dans quelle mesure ces différences sont problématiques.**

Toutes ces mesures (point A supra) sont progressivement mises en œuvre sur les 5 années couvertes par le programme

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

Un récent entretien ([18]) avec le cabinet a permis de compléter les actions actuelles en fonction de priorités actualisées. Les actions actuelles en cours sont amenées à être

[18] En avril dernier, une note soumise au cabinet suggérait des réorientations d'actions et de budgets associés, en raison d'un manque de « renouvellement/créativité » dans les propositions

intégrées de manière cohérente dans les différents plans en cours d'élaboration par la Sowalfin ayant récemment repris les missions de sensibilisation et d'accompagnement précédemment portées par l'AEI et intégré dans ses équipes les personnes qui travaillaient précédemment à l'AEI. L'approche qui sera privilégiée sera la prise en compte de la dimension « genre » dans les différentes actions menées au travers des plans plutôt que la mise en place d'actions dédiées exclusivement à l'aspect « genre » . La volonté est de focaliser les efforts sur des profils d'entrepreneures affichant ambition et potentiel de croissance (au travers du plan croissance), le volet création d'activité ayant jusqu'à présent représenté la part la plus importante des actions menées. Il conviendra par ailleurs de mieux cerner les réalités actuelles et les caractéristiques des entreprises créées et développées par les femmes (comprendre par exemple pourquoi les femmes qui ont eu une carrière dans des secteurs porteurs quittent le confort de leur emploi de bon niveau pour se lancer dans une activité indépendante dans un secteur très féminin (coaching personnel, bien être, service aux personnes) … plafond de verre encore très présent … déception de ne pas pourvoir accéder au niveau supérieur majoritairement masculin ? Pourquoi ?

Ces sujets très souvent débattus mettent en lumière deux besoins essentiels :

1. **La nécessité de proposer des modèles d'identification par une communication intelligente attentive à la question de genre, par la mise en lumière des success stories dans les médias, sur les réseaux sociaux, sur le web, …**
2. **L'éducation des filles et des garçons dès le plus jeune âge, des enseignants, éducateurs, parents pour installer une culture plus égalitaire et fouler au pied les stéréotypes.**

Sans cette double attention, les actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin abordent les conséquences sans s'attaquer aux causes.

Les actions complémentaires à développer dans le cadre du plan pluriannuel seront donc ciblées comme suit :

1. Connaitre la réalité de l'entrepreneuriat féminin : établir un baromètre :

   Pour optimiser le pilotage de la thématique, nous manquons de chiffres pertinents reflétant les réalités de l'Entrepreneuriat féminin (situation familiale, le temps consacré à l'activité indépendante…) et en particulier permettant d'identifier qui/quelles sont les cheffes d'entreprises ? Les pilotes d'entreprises, celles qui engagent, celles qui ont de l'ambition … leur secteur d'activité. Actuellement les chiffres disponibles traitent de manière égale les auto entrepreneures, les indépendantes, les cheffes d'entreprise.. Connaitre le vrai visage de l'EF permettra d'une part de mettre le doigt sur les problèmes et d'envisager des actions correctives, d'autre part d'identifier les cheffes d'entreprise à soutenir dans leur croissance et à valoriser en tant que modèles d'identification. → Etablir un baromètre en collaboration avec l'IWEPS et les experts de l'EF (réseaux)

---

de projets chez les opérateurs.

2. Renforcer les relais vers les solutions de financement du Groupe « Sowalfin » :

   Renforcer les relais vers les solutions de financement du Groupe SOWALFIN, afin de mieux les faire connaître aux femmes - relais facilités grâce à l'intégration récente au sein de la SOWALFIN des équipes de l'AEI et des missions précédemment exercées par l'AEI. Veiller à mieux former les femmes en recherche de financement pour leur permettre de convaincre les financiers (banques, invests, BA,…) . Le financement est un frein récurrent dans les études relatives à l'EF mais le problème est surtout lié aux secteurs d'activités pour lesquelles les femmes cherchent un financement (service aux personnes, bien être, coaching personnel… des secteurs peu porteurs en termes de développement et croissance potentielle.)

3. Communiquer et utiliser la puissance des Role models (en ciblant des secteurs porteurs : numérique, Industrie, finances, etc…) :

   L'entrepreneuriat féminin a besoin de modèles d'identification, de femmes qui ont développé leur boite et rencontré le succès, l'échec, la réussite, la croissance ; des femmes qui se sont fait confiance et peuvent parler de leur parcours avec authenticité. Il est nécessaire de concentrer ses efforts de sélection sur des femmes actives dans des secteurs non stéréotypés … aller chercher les modèles dans la finance, l'IT, les sciences, l'industrie, …
   Construire un « vivier » de témoins, et communiquer. S'associer aux initiatives existantes qui cherchent à valoriser les réussites des femmes #ellesinpirent #femmesdunumérique #womenintech etc … Notre soutien à Expertalia va dans ce sens mais il faut multiplier les canaux ; les réseaux… Cette mise en lumière permettra par ailleurs de « faire pression sur les médias ». Une grande vigilance doit néanmoins exister pour éviter qu'une volonté positive ne renforce la stigmatisation dont est victime l'entrepreneuriat féminin. L'identification de témoins entrepreneurs et leur mise en lumière constitue une des actions du Plan croissance dans laquelle la dimension genre sera prise en compte.

4. <u>Favoriser le soutien par les pairs pour accélérer l'ambition et la croissance (Mentorat) :</u>

   Il est nécessaire de favoriser le soutien par les pairs d'une part lors de la stabilisation de l'entreprise nouvellement créée, de mener à une pérennisation de l'entreprise récente et de donner un coup d'accélérateur au développement et à la croissance. Des actions de mentorat pourraient être intensifiées via le renforcement de la relation avec le Réseau Entreprendre Wallonie précédemment soutenu par l'Agence (au travers du Plan création en cours d'élaboration). Le Plan croissance également en cours d'élaboration à la SOWALFIN reprend par ailleurs une première action pilote en matière de coaching par des pairs dans laquelle la dimension genre sera prise en compte. D'autres actions pourraient être redéployées (ea The European Network of Mentors for Women Entrepreneurs)

5. Travailler la question de « genre » en relation avec Générations Entreprenantes :

Pour que le genre ne soit plus une discrimination, pour sortir des stéréotypes, les actions correctives ne suffisent pas. Il faut un travail de fond, un travail d'éducation qui ne portera ses fruits que sur le long terme mais qui est indispensable. Travailler à la base permet de donner aux filles l'assurance qu'elles peuvent tout entreprendre, s'engager dans des métiers identifiés masculins (sciences, IT, finances, ..). Les parents ont certes un rôle à jouer mais les enseignants également : les sensibiliser aux postures/attitudes inconsciemment stigmatisantes/stéréotypées nous semble indispensable à côté d'actions concrètes au bénéfice de l'entrepreneuriat féminin. → Travailler en relation avec le programme Générations entreprenantes (qui fera partie intégrante du Plan création en cours d'élaboration) en éduquant les filles et les garçons dès le plus jeune âge que l'on pourra modifier/corriger la culture et l'approche de genre en profondeur.

Par ailleurs dans le cadre de la réorganisation de l'accompagnement des entrepreneur.e.s et porteur.teuse.s de projets, les différents plans, en cours d'élaboration, devraient intégrer la dimension « genre » dans leur réflexion et leur mise en œuvre..

Pour le plan croissance, à minima :

1. **dans le cadre du diagnostic : le témoignage d'au minimum une/deux entreprise.s portée.s par une femme ayant connu la croissance**
2. **dans le projet pilote mené en collaboration avec l'UWE, au minimum un/deux coaches femmes entrepreneures et deux/trois entreprises coachées gérées par une femme, en favorisant les duos mixtes homme-femme..**
3. **dans le panel de personnes de terrain consultées pour faire évoluer le diagnostic en cours de développement avec HEC et puis pour le tester, des femmes sollicitées.**

Pour le plan création, intégration la dimension genre dans le plan d'actions au niveau du tutorat avec le réseau entreprendre et dimension genre dans les actions « générations entreprenantes » (cfr supra point 5)

Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?
Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Pourquoi laisser les références si elles ne sont pas utilisées ?

~~**Aversion au risque**~~

- ~~**La chambre Question et réponse écrite n° : 0056 - Législature : 54 07/04/2015 http://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=fr&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-B019-870-0056-2014201502123.xml**~~
- ~~**Expertise Canada http://expertise.hec.ca/actualiteeconomique/wp-content/uploads/2017/06/92_1_2_Beaud_willinger_49_79.pdf (page 56)**~~

- https://economix.fr/uploads/source/doc/seminaires/crise/Les%20e%CC%81tudes%20de%20genre%20en%20e%CC%81conomie%20financie%CC%80re_v25.pdf (Page 4)
- http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/dt06-entreprefeminin_editing_05-04versionweb.pdf (page 36)
- banque HSBC https://www.huffingtonpost.fr/2012/03/07/journee-femme-finance_n_1325879.html

Autres sujets :

- Etude JUMP https://jump.eu.com/wp-content/uploads/2016/08/SURVEY_ENTREPRENEURSHIP.pdf
- Cahiers de l'IWEPS https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2017-cahier2/
- Cahiers de l'IWEPS https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2017-cahier1/
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf
- Revue de l'entrepreneuriat Catherine Léger-Jarniou https://www.cairn.info/revue-de-l-entrepreneuriat-2015-2-page-19.htm

PLAN GENDER Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi **Remarques CWEHF – 14.01.19** Objectif stratégique (OS) n°6 : Sensibilisation dans le cadre du Plan numérique : « Métiers du numérique : vers une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »
PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS
1. Informations générales[19] :
Ministre en charge de la politique: Le Ministre Pierre-Yves Jeholet
Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Véronique Desaintes
Administration concernée :ADN
Personne(s) de référence au sein de l'administration :
2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):
Augmenter le nombre de femmes tant dans les filières d'études STEM que dans les carrières auxquelles mènent ce type d'études
3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :
Campagne de sensibilisation des jeunes filles/femmes au numérique lors de leur choix d'études et de carrière au mois de septembre 2018 **Soutien des opérations d'initiation au codage des filles (Coder4divas)**
PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique~~[20]~~
Volet A – Rapport intermédiaire
Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de

[19] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

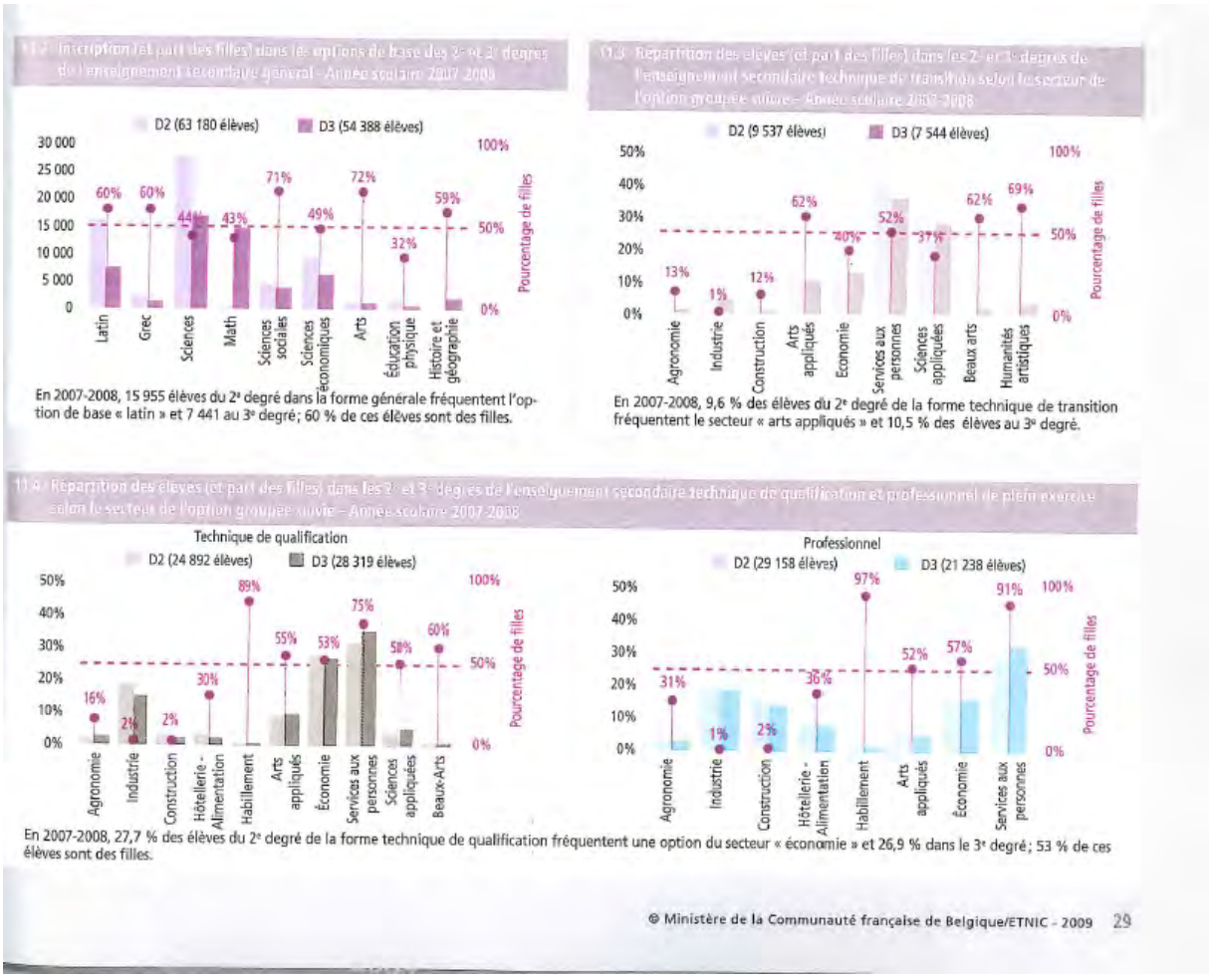
~~[20] Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/*~~

ses différentes mesures ?

Les jeunes filles/femmes de 12 à 24 ans.

Le CWEHF propose d'ajouter le texte suivant de manière à justifier le public cible.

Dès le secondaire, on peut constater que filles et garçons choisissent des filières différentes : alors qu'au 2ème degré, une grande proportion de filles parmi les filles choisissent l'option « sciences », on constate au 3ème degré, que les options scientifiques sont davantage choisies par les garçons (56% en sciences et 57% en mathématiques). Les options plus littéraires sont plus investies par les filles (60% en latin et en grec, 59% en histoire et en géographie). « Dans la forme technique de transition… les filles sont plus nombreuses que les garçons dans les domaines artistiques : « arts appliqués » (62%), « Beaux arts » (62%) et « humanités artistiques » (69%) ». Dans la forme technique de qualification, les filles se cantonnent dans les secteurs « habillement » (89%) et « services aux personnes » (75%), les garçons dans les secteurs « industrie » (98%) et « construction » (98%) (Etnic, 2009, Les indicateurs de l'enseignement, n°4).



L'Enquête PISA de 2015 donne également des informations très intéressantes. Selon un article du Soir (9 octobre 2017, Les résultats des tests PISA 2015 plombés par les filles),

« PISA a toujours montré un biais intimement lié au genre mais, alors que les filles avaient voici 10-15 ans tendances à se montrer plus performantes que les garçons, l'écart s'est désormais creusé en faveur des seconds. … L'alerte est sonnée dès que l'on s'attarde sur les performances en sciences… alors que les filles étaient, en 2006, légèrement plus performantes que les garçons, en 2009, 2012 et surtout en 2015, l'écart se creuse en faveur des garçons. Désormais, la différence selon le genre est de 11 points. « il ne s'agit pas d'une différence énorme, mais elle est significative, dit la chercheuse Valérie QUITTRE. Cette évolution à contre-courant de la tendance historique (les filles avaient progressivement rattrapé leur retard sur les garçons en sciences et en mathématiques) a de quoi surprendre » …

« Phénomène identique ou presque pour en mathématiques… Ainsi en 2003 et 2006, la différence de performance était très légèrement en faveur des adolescentes. Puis, en 2009, c'est le grand écart : le score des garçons est d'autant plus remarquable dans ce cas qu'il est en hausse alors que celui des filles est en baisse. Entre 2012 et 2015, la différence se stabilise tandis qu'on note un cheminement parallèle, ç la baisse, des 2 groupes. L'évolution est donc, comme en sciences, en défaveur de la gent féminine ».

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes

concernés par la politique et ses différentes mesures ?

L'économie numérique et ses usages sont au cœur d'un mouvement de transformation profond de la société. ***Selon l'OCDE, 700 000 emplois seront créés dans l'économie numérique d'ici 2025.***
Malheureusement, les hommes sont 4 fois plus nombreux que les femmes dans les études à caractère technique et scientifique et 3 fois plus nombreux à faire carrière dans les métiers du numérique. ***La faible inclusion des femmes dans les domaines numériques causerait selon la Commission, une perte annuelle pour le PIB européen de 16,2 milliards d'euros.***

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

La moitié de nos concitoyens pourraient tout simplement ne pas bénéficier des opportunités offertes par le numérique dans des domaines aussi variés que celui de l'emploi, du bien-être, de la santé et du développement personnel.

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

Voici les chiffres de la campagne « Wallonia Wonder Woman » mise en œuvre par Digital Wallonia

TIMING

1e septembre au 15 novembre → 75 jours de campagne !

BUDGET

MEDIA :

- **64500 € HTVA**
- **78000€ TTC**

PRODUCTION (12 capsules + visuels web + coordination + plateforme web) :

- **18000 € HTVA**
- **21780€ TTC**

TOTAL :

- **82.500€ HTVA**
- **99.825€ TTC**

MEDIAS

POURQUOI NRJ ?

- **725.000 auditeurs / semaine**
- **N°1 sur les 12-24 ans en parts de marché et REACH**
- **N°1 sur les jeunes femmes de 12-34 ans !**
- **N°1 sur les étudiants**
- **NRJ** TV
    - **62% de spectateurs < 35 ans**
- **NRJ** web **radio :**
    - **82% des auditeurs ont 18-44 ans**
    - **64% en SG 1-4 (bon raking socio-éco)**

POURQUOI TARMAC ?

- **GENERATION Z // Cible culture hip-hop / rap / urbain → 15-25 ans**
- **Audience FB et Instagram : 75% de 13-34 ans**
- **Reach moyen d'un post : 12.000 personnes**
- **MEDIA 100% numérique**

A cela, il faut ajouter :

- **les visites sur la plateforme dédiée.**
- **le RP que Madeleine est en train d'installer**
- **chaque capsule partagée sur Digital Wallonia et relayée par le panel (Camille a déjà 1.500 vues)**

Afin d'y intégrer une dimension de genre dans ces données, il y aurait lieu de préciser l'objectif de cette campagne.

*****Les chiffres relatifs au succès des ateliers d'initiation au codage « Coder4divas » ne sont pas encore connus puisque ceux-ci auront lieu au mois de novembre 2018.***

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Les actions menées s'adressent aux jeunes filles/femmes de manière exclusive. Et ce, pour ~~permettre aux jeunes filles/femmes de se départir de leurs complexes par rapport à l'autre genre~~ augmenter leur estime et confiance en soi lors des séances d'apprentissage mixte.

Le CWEHF demande de citer des actions concrètes.

Q5. Quels sont les indicateurs[21] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

115.000€ se répartissant en deux montants :

100.000 euros pour la campagne de communication en faveur des filières d'études STEM

15.000 euros pour l'organisation de Coder4Divas

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : **NON**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Autre indicateur : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

[21] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Les résultats des deux actions précitées ne peuvent être mesurés de façon directe par rapport aux nombres de filles/femmes inscrites dans les filières d'études STEM et qui entreprennent des carrières dans le numérique par la suite.

En effet, de nombreux facteurs de confusion (agissant sur la cause et les effets observés) ainsi que des facteurs non numériques peuvent impacter le nombre de jeunes filles optant pour des études et/ou des carrières au sein des secteurs numériques à l'avenir.

De plus, il faudra au moins une à deux années de recul par rapport à ces actions de communication pour mesurer l'évolution de la population féminine dans les filières et carrières STEM.

La création d'un baromètre d'égalité des genres par rapport aux opportunités et enjeux de la société numérique pourrait être un outil utile dans le futur pour mesurer les effets des actions en faveur d'une meilleure inclusion des femmes dans le numérique.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de « gender mainstreaming » mise en place, au-delà du rapport final ?

Agir au niveau des entreprises !

Dans de nombreuses entreprises et organisations belges, privées comme publiques, le pourcentage de femmes employées au sein des entreprises est inversement proportionnel au pourcentage de femmes occupant des postes clés ayant un fort pouvoir décisionnaire. Les secteurs du numérique ne font pas exception ; au contraire, ils auraient plutôt tendance à produire un effet loupe puisque dès le départ, ces secteurs sont très majoritairement masculins.

En Belgique un consortium de 30 grandes entreprises parmi lesquelles bPost, BNP Paribas Fortis, Colruyt, Axa, etc. ont engagé des gestionnaires de la diversité et de l'inclusion qui se réunissent régulièrement au sein d'une association de DRH pour échanger leurs meilleures pratiques.

En France, certains projets tels que Happy men du Crédit Agricole, l'association « Mercredi-C-papa » ou encore les vidéos intitulées « Les papas d'Orange » se multiplient pour favoriser la participation des employés masculins à la parentalité et cela, notamment, pour favoriser l'égalité homme-femme dans les perspectives de carrière.

Si ces grandes entreprises s'impliquent dans de tels projets, c'est principalement parce que différentes études ont prouvé clairement le manque à gagner lié à la non mixité des équipes tant de travail que managériales pour le développement et les performances des entreprises. Ainsi, dans son rapport de septembre 2015, intitulé « The power of parity : how advancing women's equality can add 12 trillion dollars to global growth", McKinsey démontre au travers d'analyses conduites dans 95 pays qu'atteindre la parité homme-femme dans l'économie mondiale rapporterait pas moins de 12 mille milliards de dollars supplémentaires au produit mondial brut.

Toujours selon Mac Kinsey mais en 2016 cette fois, les trois pistes d'actions principales pour créer des cultures d'entreprise plus inclusives sont :

a) Susciter un engagement sincère des hommes, à tous les niveaux de la hiérarchie par rapport à l'inclusion des femmes. Le management a un rôle capital à jouer, il faut apprendre aux hommes à faire confiance à des collaborateurs qui ne pensent pas comme eux et leur faire comprendre que cette diversité est bénéfique pour tous.

b) Réinventer des modèles de performance basés sur les résultats, le travail collaboratif et le respect des valeurs pour sortir de la culture présentéiste incompatible avec l'épanouissement personnel et familial.

c) Créer une réelle ouverture à la diversité des "styles" de leadership, pour permettre à chacun d'exprimer le sien, inspiré éventuellement par l'appartenance à son genre, mais permettant aussi d'emprunter plus facilement des "codes" à l'autre genre.

L'AdN quant à elle, préconise un vrai travail de sensibilisation des dirigeants d'entreprises wallons en la matière. Les secteurs du numérique et les secteurs industriels davantage masculins que ceux des services devraient être prioritaires pour cette sensibilisation. La création d'un label associé à des incitants financiers de la Région pour récompenser les entreprises qui mettent en œuvre des mesures d'inclusion des genres, des cultures et des âges devraient voir le jour pour accélérer le changement de mentalités souhaité.

Cette sensibilisation devra s'appuyer notamment, sur des structures d'animation économiques (BEP, Hainaut Développement, etc), des réseaux existants de PME, les Chambres de Commerce, l'Union des Villes et Communes, les incubateurs et les fédérations sectorielles de sorte que le message percole via tous les acteurs de terrain.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 07 : Créer plus de logements de qualité et mettre en œuvre une politique sociale du logement (faciliter l'accès aux familles monoparentales, aux gardes alternées,…)

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming : Faciliter l'accès au logement pour les familles précaires et modestes

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[22] *:*

Ministre en charge de la politique : Valérie de Bue, Ministre des Pouvoirs Locaux, du Logement et des Infrastructures sportives

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Marie Gerbayhaie

Administration concernée : DGO4

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Françoise DUHAUT

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- **Réformer le système d'attribution de logements sociaux**
- **Mettre en place des dispositifs visant à faciliter l'accès au logement et à accroitre la qualité de vie dans le logement**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

La politique wallonne du logement a mis en place plusieurs outils qui contribuent à une meilleure accessibilité au logement. Parmi ceux-ci figurent notamment :

- **Décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation**
- **Rénovation et remise en location de logements sociaux non occupés**
- **Réforme du système d'attribution des logements publics**
- **Arrêté du Gouvernement wallon relatif à la location des logements gérés par les Sociétés de logements de service public ou la Société wallonne du logement**
- **Prêts hypothécaires sociaux octroyés au travers de la SWCS et du FLFNW : prêts rénopack, écopack et accesspack.**
- **L'allocation de déménagement et de loyer (ADeL)**

[22] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

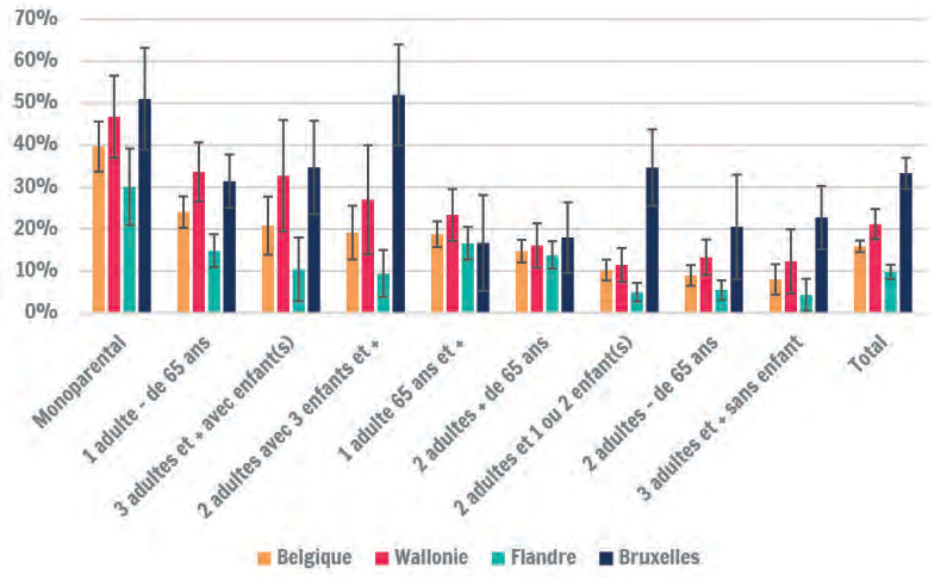
PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[23]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Le groupe cible est celui des ménages wallons.
Une attention plus particulière est donnée aux ménages monoparentaux qui doivent plus souvent faire face à une situation de pauvreté par rapport aux ménages biparentaux.
La situation est particulièrement préoccupante pour ces ménages, en particulier en Wallonie, puisque, selon le rapport du Service Public de Wallonie (septembre 2017), dans 8 cas sur 10, le parent est une femme.

Ces ménages constituent une part de plus en plus importante des ménages wallons. Selon l'IWEPS, ~~O~~on en dénombrait 198 890 au 1er janvier 2018, soit 12,6 % des ménages privés. ~~En septembre 2017, estime que dans 8 cas sur 10, le parent est une femme.~~



IWEPS, Taux de risque de pauvreté selon le type de ménage, septembre 2018

[23] ~~Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/*~~

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?
Les parents isolés, la plupart du temps des mères, doivent faire face, seuls, à toutes les responsabilités liées aux soins, à l'éducation des enfants ainsi qu'aux dépenses familiales qui sont d'habitude partagées entre les deux partenaires du ménage. Les parents et les enfants des familles monoparentales connaissent donc un risque de précarité élevé. **Une approche liant la précarité à l'accès au logement est privilégiable, puisqu'un logement accessible et de qualité se révèle un rempart indispensable à la pauvreté et qu'une situation de précarité remet en cause, en parallèle, l'accès des personnes à un habitat qualitatif.** **Les études montrent que les familles monoparentales ont des difficultés à accéder à un logement de qualité, qu'elles sont près de 60% à être locataires de leur logement (*ICEDD, mars 2015*). Les chefs de famille monoparentale font également plus souvent état de difficultés financières pour payer les dépenses relatives à leur habitation que les ménages avec enfants (*SPW, Discriminations et familles monoparentales: étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales, 2017).***
Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?
Plusieurs études montrent ainsi que ce sont, dans une très grande majorité, des femmes qui sont à la tête des ménages monoparentaux et qu'un risque accru de pauvreté pèse sur ces ménages. **De manière générale, les femmes connaissent un risque de pauvreté plus grand que celui des hommes. L'enquête EU-SILC 2017 mesure cet écart à 2 points de pourcentage, 16,9% des femmes étant à risque de pauvreté monétaire. Cette précarité financière ~~semble répercutée~~ se répercute sur leur situation de logement.** **En Wallonie, il est constaté, par ailleurs, une forte inégalité dans l'accès à la propriété suivant le statut socioéconomique et la composition du ménage.** **Avec l'augmentation croissante du coût du loyer consécutive à la tension immobilière, la part consacrée au logement dans le budget des ménages locataires prend de plus en plus d'importance (en moyenne, 40,8 % de leur budget), ce qui a pour effet d'appauvrir davantage encore les ménages déjà en situation de précarité ou de faire basculer dans la pauvreté des ménages aux revenus modestes. Dans ce contexte, la location apparaît souvent comme une solution de repli pour les bas revenus, ce qui explique leur surreprésentation dans le marché locatif. Or, le secteur de la location immobilière présente d'importants contrastes. On constate, ainsi, des différences allant presque du simple au double entre les loyers mensuels moyens payés dans le secteur locatif privé (564 €) et public (256 €). Ce qui explique, en partie, le nombre**

important de candidats locataires enregistré dans le secteur public : près de 39 000 au 1er avril 2015.

De plus, les femmes isolées, comme les familles monoparentales, sont sous-représentées parmi les propriétaires. Ces dernières sont ainsi 60% à être locataires de leur logement (*ICEDD, mars 2015*), soit deux fois plus nombreuses que les couples avec ou sans enfants.
Elles font également plus souvent état de difficultés financières pour payer les dépenses relatives à leur habitation que les ménages avec enfants (*SPW, Discriminations et familles monoparentales : étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales, 2017).*

Le Centre d'étude en habitat durable indique que 22,8% des candidats à un logement public en Wallonie pour l'année 2017 sont des ménages monoparentaux dont le parent est une femme. Dix pourcents des logements publics sont occupés par des familles monoparentales.

Il faut également tenir compte du fait que les familles monoparentales, concernées par la garde alternée, sont obligées de louer des logements plus importants afin qu'elles puissent accueillir décemment leurs enfants pendant leur période de garde (chambres supplémentaires occupées à titre temporaire), ce qui engendre un surcoût financier.

Les familles monoparentales semblent également remettre en cause la qualité de leur logement. Plus de la moitié des mères seules vivent ainsi dans des logements qualifiés de « moyen à très mauvais » alors que ce nombre chute à 37% pour les autres ménages (*DGO4, Enquête sur la qualité de l'habitat en Région wallonne, 2006-2007*).

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Au travers de différents outils qui favorisent l'accès au logement, la politique wallonne du logement contribue à lutter contre les difficultés que rencontrent les chefs de familles monoparentales, souvent des femmes.

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

- **Les modifications introduites par l'Arrêté du Gouvernement wallon relatif à la location des logements gérés par les Sociétés de logements de service public ou la Société wallonne du logement, approuvé en première lecture en juin 2018, prévoient :**
  - **L'octroi de deux points de priorité aux parents seuls avec enfant(s) à charge dans le cadre des priorités relative à l'attribution des logements d'utilité publique.**
  - **Le remplacement de la déduction forfaitaire pour enfants à charge par une déduction proportionnelle à la valeur locative du bien et au revenu, notamment.**
- **Les prêts hypothécaires sociaux octroyés au travers de la SWCS et du FLFNW.**

- **Rénovation et remise en location de logements sociaux non occupés : 182 opérations ont été identifiées et concernent 11.689 logements pour un investissement wallon de 272.814.992 euros.**

- **L'allocation de déménagement et de loyer (ADeL), qui est une aide financière de la Région wallonne. Selon les conditions et modalités définies par le Gouvernement, il est accordé, dans la limite des crédits budgétaires disponibles, une aide de déménagement ou de loyer à des ménages faisant entre autres face à des difficultés quant à la salubrité de leur logement, la conformité de celui-ci à leurs besoins en fonction de la taille de leur ménage ou de raisons de santé.**

- **Une assurance gratuite contre la perte de revenus souscrite par la Région wallonne. Octroyée sous certaines conditions, elle permet le remboursement d'un prêt hypothécaire en cas de perte d'emploi ou d'incapacité de travail. Le Gouvernement a élargi le public éligible à l'aide en supprimant la condition de réalisation de travaux pour un montant de 7.500 euros minimum. Cette politique accroit ainsi les possibilités d'obtenir un prêt hypothécaire, social ou non, offrant à l'organisme prêteur une garantie supplémentaire de revenu.**

Le CWEHF demande de préciser les conditions d'octroi de l'assurance garantie.

Par ailleurs, sous cette législature, différentes mesures ont été prises pour favoriser l'accès des ménages précarisés à des logements plus confortables, à savoir :

- **Augmentation des montants liés aux primes à la rénovation ou destinées à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments ;**

- **les exigences pour accéder à l'Ecopack, ainsi qu'au Rénopack, ont été assouplies ;**

- **les différents dispositifs d'aide tiennent davantage compte des personnes à charge ;**

- **le financement d'une baisse de taux du crédit hypothécaire social.**

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Les différences mentionnées ci-dessus ont été prises en compte au stade de l'observation et de l'identification des constats en amont de l'élaboration de la politique.

➔ **Croisement de statistiques en relation avec la précarité et l'accès au logement.**

Q5. Quels sont les indicateurs[24] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : **□ NON** **x OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Montant des fonds débloqués dans le budget 2019

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : **x NON** **□ OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* : **x NON** **□ OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Autre indicateur : **x NON** **□ OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

- **Montant des fonds débloqués dans le budget 2019**

Division organique	Programme	Article de base	Intitulé article de base	Crédits d'engagement (en milliers EUR)	Crédits de liquidation (en milliers EUR)
-1	-2	-3	-4	-5	-6
16	**11**	**34 05**	**Allocations de départ, de déménagement, d'installation et de loyer (Contrat d'avenir)**	**11.500**	**11.500**
16	**11**	**34 09**	**Intervention de la Région dans la couverture d'une assurance contre la perte de revenus**	**4.600**	**4.550**
16	**11**	**51.03**	**Prime en capital relative aux investissements sociaux du Fonds du Logement des Familles nombreuses de Wallonie**	**23.447**	**23.447**
16	**11**	**51.05**	**Subventions à la Société wallonne de crédit social**	**22.000**	**22.000**
16	**11**	**61.03**	**Dotation spéciale à la Société wallonne du crédit social**	**6.000**	**6.000**

[24] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

16	**11**	**53 04**	**Primes aux particuliers pour la réhabilitation, la restructuration ou l'acquisition de logements**	**15.562**	**15.562**

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?
Q7A. Difficultés rencontrées :
Législation récemment adoptée ou en cours d'adoption qui ne permet pas de fournir une évaluation de l'impact des dispositifs en matière de genre.
Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :
Développement d'outils permettant une évaluation de l'intégration de la dimension de genre pour certaines mesures mises en place. Les dispositifs relatifs à accès au logement pour les familles monoparentales pourraient, à titre d'exemple, bénéficier d'un tel outil.
Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ? **Collecte de statistiques relatives au logement ventilées par genre** **Mise en place d'outils permettant d'évaluer l'efficacité des dispositifs mis en place et adoption de mesures correctives le cas échéant.**

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Pas de remarques du CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 8 : Encourager le Gender Mainstreaming au niveau local et la sensibilisation à la dimension du genre

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming : inclure la dimension du genre dans la gestion publique locale

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[25] :

Ministre en charge de la politique : Valérie de Bue, Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Marie Gerbayhaie

Administration concernée : DGO5

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Eric Lomba

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- **Conscientisation des Pouvoirs locaux à l'importance de veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes ;**
- **Conscientisation à la participation politique des femmes dans les échelons politiques communaux et provinciaux.**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

Mesures adoptées :

- **Décret portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, suite auquel les Collèges communaux ont l'obligation, à la suite des élections du 14 octobre 2018, de présenter au moins un tiers de personnes du même sexe en leur sein ;**

- **Campagnes télévisuelles incitant les femmes à s'engager en politique au niveau communal et provincial et présentant les nouveaux objectifs d'égalité au sein des Collèges ;**

- **Soutien au développement de projets intégrant la dimension de genre à travers**

[25] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

la Politique des Grandes Villes et le Plan de cohésion sociale. Citons notamment, au niveau de la PGV, la création d'une Commission consultative Femmes et Ville à Liège, le projet « diversité culturelle » à La Louvière ou encore la Maison de la Convivialité à Mons. Le Plan de Cohésion Sociale a quant à lui accompagné la mise en place d'un Centre de lutte contre les violences conjugales à Hannut ou encore d'un projet d'assistance aux personnes victimes de violence intrafamiliales à Ans ;

Mesure(s) à réaliser :

- **Organisation d'un subventionnement afin d'organiser une journée de formation à destination des communes quant à l'inclusion de la dimension de genre dans les politiques communales**

- **Envoi, après les élections, dans le cadre des informations relatives au renouvellement, de précisions quant à l'application des dispositions relatives à la présence d'un tiers de représentants du même genre au sein des Collège communaux.**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[26]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Les gestionnaires publiques locaux
Les citoyens wallons : 1.854.202 femmes pour 3.624.377 habitants (Walstat, données au 1er janvier 2018).

[26] ~~Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie http://cwehf.be/les-avis/~~

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?
En Wallonie, comme dans au niveau belge et européen, le taux de représentation des femmes dans les instances politiques reste inférieur à celui des hommes. **L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (*la participation des hommes et des femmes à la politique belge, 2006*) dresse un portrait de la présence des femmes au sein des entités politiques locales en 2000, soit avant l'instauration du Décret wallon modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. (M.B. du 2 janvier 2006).** **En Wallonie, on dénombrait alors 95 femmes (29%) parmi les 327 conseillers provinciaux wallons élus en 2000, soit une augmentation de 9% par rapport à la proportion de femmes élues lors des élections de 1994 (64 femmes parmi les 323 conseillers provinciaux).** **Concernant les conseils communaux wallons, 18% des échevins étaient des femmes à l'issue des élections d'octobre 2000. Ce pourcentage est de 2% inférieur à celui observé en Flandre, mais constitue une augmentation de 8% par rapport à la situation en 1994. En ce qui concerne les bourgmestres, après les élections d'octobre 2000, on comptait également 7% de bourgmestres de sexe féminin, une progression de 2% par rapport aux données recensées en 1994.**
Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?
A l'instar d'autres fonctions, la fonction politique est traditionnellement associée à l'image d'un métier au caractère masculin et pratiqué par des hommes. Les stéréotypes genrées jouent un rôle important dans la perpétuation de cette image. Ainsi, certains rôles de genre traditionnellement associés aux femmes représentent un frein dans leur engagement politique, ces rôles associant les femmes à la sphère privée et non au monde public. **Ces stéréotypes genrés affectent également la perception que les femmes peuvent avoir de leur propre capacité à s'engager en politique. Des recherches ont ainsi pointé qu'à qualification égale, les femmes tendaient à penser qu'elles étaient moins qualifiées à se présenter devant l'électorat comparé à un échantillon masculin (*Lawless et Fox, The Continued Under-Representation of Women in U.S. Politics, 2011*).**
Volet B – Rapport final
Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?
Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

Législation électorale

Les élections communales et provinciales du 14 octobre 2018 ont été l'occasion de sensibiliser les pouvoirs locaux comme les citoyens à la présence politique des femmes et à l'égalité des femmes et des hommes sur la scène politique.

Cette année, de nouvelles dispositions existent pour veiller à une meilleure répartition des genres dans la politique locale. Ainsi, avec l'approbation du Décret portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, les Collèges communaux ont l'obligation, à la suite des élections du 14 octobre 2018, de présenter au moins un tiers de personnes du même sexe en leur sein.

Des dérogations sont possibles à ce mécanisme :

- **S'il n'y a pas assez de conseillers d'un même sexe : au maximum à concurrence du nombre de membres du sexe concerné manquants.**
- **S'il n'y a pas de conseillers d'un des deux sexes : aller chercher hors conseil et, pour se rapprocher, prendre un président du CPAS du sexe non représenté.**
- **Si tous refusent : désigner un et un seul membre hors conseil ou désigner un président de CPAS du sexe non représenté.**

Ces quotas sont un passage obligé pour une meilleure représentation des femmes !

Sensibilisation à la représentation des femmes en Politique

Malgré les modifications décrétales étant survenues lors des dernières mandatures, le taux de représentation des femmes dans les instances politiques reste inférieur à celui des hommes. C'est dans cette optique qu'une campagne de sensibilisation a été menée. L'objectif est d'inciter les femmes à s'investir pleinement dans le fait politique et non pas à « simplement » se porter candidate.

Deux campagnes diffusées sur les télévisions locales ont rappelé la nécessité de représentation des femmes en politique.
La première vidéo, intitulée « Osez la Politique », diffusé du 23 au 30 aout 2018, avait pour but d'inciter les femmes à se présenter sur une liste électorale. La seconde campagne télévisuelle, animée par les chroniqueuses Cécile Djunga et Bénedicte Philippon, a été diffusée la semaine du 29 septembre Cette vidéo rappelait sur un ton humoristique la place des femmes dans l'Histoire politique et incitait les électeurs à voter en faveur de candidates.

Ces vidéos ont été diffusées sur les chaines de télévisions locales ainsi que sur les réseaux sociaux.

Projets des Pouvoirs locaux subsidiés à travers le PCS ou la PGV

Par ailleurs, dans les secteurs relatifs à la politique des grandes villes et des pouvoirs locaux, une série de projets développés avec le soutien régional intègrent la dimension de genre.

Citons notamment, au niveau de la PGV, la création d'une Commission consultative Femmes et Ville à Liège, le projet « diversité culturelle » à La Louvière ou encore la Maison de la Convivialité à Mons. Le Plan de Cohésion Sociale a quant à lui accompagné la mise en place d'un Centre de lutte contre les violences conjugales à Hannut ou encore d'un projet d'assistance aux personnes victimes de violence intrafamiliales à Ans. Il est également à noter que le mercredi 21 novembre, la réforme du Plan de cohésion sociale initiée a été adoptée par le Parlement wallon. Le nouveau Plan permettra à présent à toutes les communes de se porter candidates à l'octroi d'un subside pour réaliser leurs objectifs et ainsi assurer le bien-être social, économique et culturel de chaque citoyen wallon.

<u>Sensibilisation des Unités d'Administration Publique au Gender Budgeting</u>

Afin de sensibiliser les UAP relevant de nos compétences à la nécessité d'inclusion de la dimension de genre, un courrier leur a été destiné en juin 2018 afin de rappeler à celles-ci la nature et les effets découlant du décret du 11 avril 2014, relatifs notamment à l'obligation pour les UAP de présenter des Notes de genre en matière budgétaire.

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Les différences mentionnées ci-dessus ont été prises en compte au stade de l'observation et de l'identification des constats en amont de l'élaboration de la politique.

Q5. Quels sont les indicateurs[27] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : □ NON x OUI

Montant des fonds débloqués dans le budget 2019

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : □ NON x OUI

➔ Le(s)quel(s) ?

Diffusion des capsules télévisuelles relatives à la participation des femmes en politique locale

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* : x NON □ OUI

➔ Le(s)quel(s) ?

Autre indicateur : □ NON x OUI

➔ Le(s)quel(s) ?

Le nombre de femmes candidates et de femmes élues lors des élections communales et provinciales du 14 octobre 2017.

[27] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier : Montant des fonds débloqués dans le budget 2019

Division organique	Programme	Article de base	Intitulé article de base	Crédits d'engagement (en milliers EUR)	Crédits de liquidation (en milliers EUR)
-1	-2	-3	-4	-5	-6
16	**3**	**43 06**	**Subventions et indemnités (personnel et fonctionnement) aux 5 grandes villes wallonnes en matière de "Politique des Grandes Villes" (contrat ville durable) (Mons, Charleroi, La Louvière, Liège, Seraing)**	**0**	**0**
16	**3**	**43 07**	**Subventions et indemnités à 7 grandes villes wallonnes en matière de "Politique des Grandes Villes"**	**12.264**	**12.264**
17	**2**	**43 17**	**Subventions aux communes et aux zones de police pour l'assistance aux victimes et pour les plans de cohésion sociale**	**25.613**	**24 062**

- **Indicateur de réalisation : diffusion des capsules télévisuelles relatives à la participation des femmes en politique locale**

Chacune des deux capsules télévisuelles a bénéficié de 1057 passages sur les 11 télévisions locales wallonnes.

- **Autre indicateur : nombre de femmes candidates et de femmes élues lors des élections communales et provinciales du 14 octobre 2017**

En 2018, 2007 femmes ont été élues alors qu'elles étaient 1854 en 2012. Néanmoins, les collèges communaux ayant pris place le 3 décembre 2018, il est trop tôt pour dresser un bilan du nombre de femmes prenant place à une fonction d'échevine ou de bourgmestre.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Des contacts ont été poursuivis afin de mettre en œuvre une action en matière de sensibilisation des pouvoirs locaux, et plus notamment des communes, à la dimension de genre. Néanmoins, ces contacts n'ont pas, à cette date, pu mener à l'aboutissement d'un projet. Une telle sensibilisation reste néanmoins envisagée pour une concrétisation dans les meilleurs délais

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Continuer à intégrer la dimension de genre dans les observations et les constats, notamment à travers l'évaluation des dispositifs.

A ce titre, une évaluation du décret Décret portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie sera réalisée.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Continuer à soutenir la participation de tous et toutes en politique locale, notamment à travers une sensibilisation aux enjeux d'égalité au sein des pouvoirs locaux.
A ce titre, il pourrait être proposé aux communes une circulaire relative à l'égalité des chances, à l'image de la Charte de la diversité du Service Public de Wallonie.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 9 : Améliorer la mobilité dans sa globalité

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming : identifier les leviers d'action à mobiliser par le pouvoir politique pour faciliter le déplacement des femmes.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[28] :

Ministre en charge de la politique: Carlo Di Antonio

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Maryse Carlier -

Administration concernée : DG02

Personne(s) de référence au sein de l'administration :

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- **Prendre connaissance des statistiques pour la mobilité H/F**
- **Sur base de ces statistiques : identifier des groupes cibles**
- **Mener des actions concrètes afin de rencontrer les difficultés identifiées et améliorer la mobilité de ces groupes cibles.**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

- **PHASE I :**
  Disposer de statistiques genrées

- **PHASE 2 :**
  Analyser les solutions possibles pour aider les groupes cibles à se déplacer de manière aisée.

[28] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[29]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

En + des éléments déjà présentés précédemment.

Analyse réalisée par le groupe TEC sur les mois de fréquentation les plus importants : octobre 2017, novembre 2017 et mars 2018.

L'analyse porte sur les ventes sur supports sans contact (uniquement carte MOBIB) en nombre de transactions.

Sexe	oct-17	nov-17	mars-18	Total	%
F	190753	171929	136756	499438	**57,29%**
M	143426	129772	99130	372328	**42,71%**
Total	334179	301701	235886	871766	

On constate que ce sont les femmes qui sont le plus souvent amenées à emprunter les transports en commun wallons.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Le CWEHF demande d'ajouter les résultats de l'étude sur le harcèlement sexiste dans les transports en commun.

Les enquêtes menées au cours de cette législature ne permettent pas de répondre à cette question. Il convient à ce sujet d'attirer l'attention sur la difficulté de mettre en place des enquêtes « genrées ».

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

[29] **Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

Toujours en attente des résultats de l'enquête MOBWAL (sorties des résultats A PARTIR de décembre 2018).

Plusieurs enquêtes ont été réalisées au cours de la présente législature :

- **L'enquête MOBWAL (par l'IWEPS)**
- **L'enquête GPSWAL (par l'IWEPS)**
- **L'enquête sur le harcèlement dans les transports publics (par l'OTW)**
- **L'enquête sur les usagers du Tec et leurs motifs de déplacements (par l'OTW)**

L'objectif de ces différentes enquêtes était notamment de déterminer les difficultés rencontrées par la population pour se déplacer, quel que soit l'objectif de ces déplacements et le mode choisi.

Afin d'obtenir les réponses les plus pertinentes possibles et surtout les plus proches de la réalité vécue par les usagers, les questions ont été ciblées et organisées de manière à récolter les éléments les plus variés. C'est ainsi par exemple que pour l'enquête MOBWAL, les questions relatives aux pratiques de mobilité au sein d'un ménage ne s'adressaient pas systématiquement au chef de ménage, traditionnellement l'homme. La personne interviewée au sein du ménage était en fait tirée au sort. Par ailleurs, le questionnaire a été élaboré au sein de groupes de travail regroupant non seulement les responsables de l'IWEPS, mais également des représentants du monde universitaire et de l'administration. Quant aux questions, à la demande expresse de l'administration, elles ont été élaborées de manière à pouvoir clairement établir des liens entre le comportement « genré » de la mobilité, le sentiment d'insécurité lors des déplacements, …

Les résultats des enquêtes MOBWAL et GPSWAL étaient attendus pour décembre 2018. Cependant, contrairement aux prévisions, ceux-ci ne sont pas encore disponibles. L'organisation d'un colloque sur la problématique est néanmoins annoncée. Celui-ci se déroulera le 14 mai 2019 aux Moulins de Beez, avec pour titre : « Mesurer et étudier la mobilité au 21ème siècle : nouvelles sources, nouvelles méthodes, nouveaux regards ».

Quant aux enquêtes menées par l'OTW sur le harcèlement dans les services de transport public et sur les caractéristiques/demandes des usagers TEC, elles ont permis au groupe d'initier dès à présent des réflexions et des politiques visant à répondre aux différents points soulevés.

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du

genre) ?
Indépendamment des résultats de l'enquête MOBWAL, il s'est avéré indispensable de prendre rapidement des mesures visant à faciliter les déplacements en général. Celles-ci se sont notamment concrétisées à travers la mise en œuvre de politiques telles que la prise en compte des difficultés de déplacement des PMR, la gestion de la mobilité dans les centres urbains (à travers les PCM) ou les difficultés de plus en plus nombreuses de toutes les classes de la population pour atteindre sans difficulté leur lieu de travail. À travers ces réflexions et les politiques initiées, la notion de genre est d'ores et déjà abordée et des solutions pratiques tentent d'y être apportées de manière structurelle. **Ainsi par exemple l'attention portée aux aménagements piétons sur les trottoirs bénéficie également aux femmes qui se déplacent avec des poussettes d'enfants pour se rendre aux arrêts de bus. Ce type de politique d'aménagements physiques de la voirie est notamment rencontré grâce aux crédits d'impulsion qui depuis plusieurs années permettent de mettre en œuvre les mesures préconisées par les PCM. De même, à travers les investissements d'infrastructure réalisés par la SRWT (Société Régionale Wallonne de Transport), l'accent est régulièrement mis sur l'aménagement des arrêts, même en zone rurale.** **De nouvelles politiques sont également développées depuis le début de la présente législature. L'accent a notamment été mis sur la mise en place d'un réseau de parkings de covoiturage. A travers la création, la mise en place et la densification d'un réseau de parkings de covoiturage, la Région wallonne favorise en effet les déplacements au sein des ménages dans le cadre de l'accès à l'emploi. Cette politique permet de rencontrer certains constats relatifs aux déplacements des ménages dans le cadre du travail. Parmi ces constats, la difficulté économique de disposer de plusieurs véhicules au sein d'un ménage. La généralisation du covoiturage permet donc non seulement de réduire la densité du trafic sur les routes aux heures de pointe, mais favorise également les déplacements pour le travail, pour les hommes comme pour les femmes. L'implantation de ces parkings de covoiturage doit répondre à plusieurs critères au nombre de huit. Parmi ceux-ci figurent la visibilité, de manière à sécuriser le site choisi pour établir ledit parking, et l'accessibilité en transports en commun et à vélo. En retenant ce dernier critère, la Région veut favoriser l'utilisation des parkings par les membres de ménages ne disposant pas de véhicule ou seulement d'un véhicule. Les enquêtes dans différents pays ont en effet montré que de nombreux covoitureurs ne disposent pas de leur permis de conduire ou n'ont pas de voiture à leur disposition. Il est donc important que le parking soit également bien accessible en transport public. Ceci permet par ailleurs aux covoitureurs d'avoir une alternative pour récupérer leur véhicule en cas de défaut de leurs partenaires ou du véhicule utilisé pour covoiturer. La présence d'une ligne de transport public facilement accessible à proximité constitue donc un avantage. Le parking doit idéalement être accessible à vélo depuis les noyaux d'habitat environnants, via un Ravel ou une piste cyclable correctement sécurisée, signalée et entretenue.** **Une politique structurée en termes de déplacements est également étudiée (et encouragée) à travers la mise en place de plans de déplacements d'entreprises. Les déplacements envisagés sont soit au sein des entreprises même (entre sites par exemple), soit pour parvenir à celles-ci. Dans ce contexte, la mise en place de politiques**

alternatives aux déplacements individuels motorisés est favorisée. Citons par exemple la systématisation du télétravail, la création de plateformes partagées de travail, l'organisation du covoiturage au sein des entreprises, la négociation avec les sociétés de transports publics afin d'aménager leurs horaires, …

Le CWEHF avait demandé de réaliser la même démarche au niveau des centres de formation et/ou de validation des compétences (FOREM, IFAPME, école de promotion sociale)

Ces politiques et ces mesures seront bien évidemment poursuivies, voir accentuées en fonction des résultats des enquêtes mises en place.

En ce qui concerne l'OTW, à la suite des enquêtes réalisées à son initiative, des mesures précises ont déjà été prises ou sont en cours d'étude :

- **En ce qui concerne la mobilité au sens large, citons les points d'attention suivants à améliorer : fiabilité/ponctualité, horaires et fréquences de passage, conditions de voyage, itinéraires, information à bord des véhicules et aux arrêts.**

- **En ce qui concerne le harcèlement dans les transports en commun, diverses mesures ont été adoptées :**
  - CiviliTEC : **Depuis le 1er novembre 2008, le Groupe TEC applique le décret CiviliTEC : les comportements inciviques sont sévèrement sanctionnés par les contrôleurs du TEC : une procédure rapide pour réprimer les comportements inadéquats dans le transport en commun. Les infractions ou les délits commis sur le réseau de transport public sont soumis à des amendes allant de 75€ à 300€.**
  - Formation des conducteurs : **Les conducteurs de bus reçoivent une formation axée sur la prévention des situations potentiellement conflictuelles. Les thématiques suivies sont la communication, la gestion du stress et la gestion des conflits. En cas de nécessité, ils font appel au service de contrôle qui, grâce à la géolocalisation des véhicules, peut intervenir rapidement et le cas échéant faire appel aux forces de police.**
  - Information au Personnel : **Une information relative au harcèlement sexuel a été répercutée à plusieurs reprises ces dernières années à l'occasion de modifications législatives et a été communiquée à chaque fois à tous les travailleurs et abordée au sein des organes sociaux.**
    En ce qui concerne la sensibilisation aux problèmes de société, le TEC possède un réseau d'affichage interne dans les bus. Il est régulièrement utilisé par le TEC pour promouvoir les comportements « civiques » et est aussi mis à disposition d'Associations ou Institutions qui souhaitent sensibiliser les passagers à une problématique particulière.
  - Mesures internes : **Poursuite de la sensibilisation au problème de harcèlement dans le cadre de la formation des contrôleurs et du CAP pour les conducteurs. De plus, des questions sur ce thème sont inclues dans le baromètre de l'expérience client TEC.**
    Relayer la campagne de communication prévue par la Région sur ce

thème sur les canaux d'information internes

- Mesures externes : **Application stricte de l'exclusion des publicités - sur et dans le matériel roulant ou aux arrêts - véhiculant les stéréotypes de genre ou une image dégradante des femmes.**
  Application stricte du décret civiliTEC.
  Relais de la campagne de communication sur les supports de communication externe (site internet, affichage dans le bus …)

Parmi les demandes des clients, tant au niveau du harcèlement que de la mobilité, la possibilité de disposer d'arrêts à la demande, principalement le soir, est en cours d'examen au sein des services exploitation.

Q5. Quels sont les indicateurs[30] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

Le(s)quel(s) ?

- ➔ **Montant consacré pour la réalisation de PCM et de plans de déplacements d'entreprises**
- ➔ **Montant investi pour développer des sanitaires et des arrêts bus par ~~la SRWT~~ l'OTW**
- ➔ **Montant investi pour développer un réseau de parkings de covoiturage**

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ **NON** ☐ OUI

- **Nombre de PCM réalisés ~~à la fin 2017 : 140~~**

- ~~**Concernant les crédits d'impulsion (chiffres fin 2017): Depuis 2000 : 528 projets subventionnés (89 sont en cours), dont 381 projets piétons, 71 cyclables et 74 cyclo-pédestres**~~

- **Nombre de projets subventionnés pour favoriser la mobilité douce et les plans d'entreprises**

- ~~**Concernant l'appel à projet modes doux en 2017 : 62 candidatures ont été retenues.**~~

- **Nombre de places de covoiturage créées ~~du réseau ComOn au 10/09 : 2074.~~**

- **Nombre de centres de mobilité créés (mobipôles, centrales de mobilité, …)**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales*

[30] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

adaptées) **:**

☐ NON ☐ OUI

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Autre indicateur : ☐ NON ☐ OUI

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

- **Nombre de PCM réalisés à la fin 2017 : 140**
- **Concernant les crédits d'impulsion (chiffres fin 2017): Depuis 2000 : 528 projets subventionnés (89 sont en cours), dont 381 projets piétons, 71 cyclables et 74 cyclo-pédestres**
- **Concernant l'appel à projet modes doux en 2017 : 62 candidatures ont été retenues.**
- **Concernant les projets d'entreprises : 14 ont été retenus en 2018. Par ailleurs, des formations spécifiques destinées aux *mobility managers* sont organisées chaque année par la région.**
- **Nombre de places de covoiturage du réseau ComOn au 10/09/2018: 2074.**
- **Nombre de centres de mobilité créés : en 2019, il est prévu de créer 5 mobipôles (un par province). Ces mobipôles devront être conçus de manière à regrouper au sein d'un même espace des zones d'échange de mode de communication, mais également des lieux de travail, d'information, …. Le concept de ces mobipôles doit encore être affiné.**

En ce qui concerne les budgets affectés à ces politiques par la région, ils s'inscrivent dans plusieurs axes politiques :

- **Partie prenante de la politique des déplacements, les aménagements routiers impliquent *de facto* la prise en compte de la dimension du genre. Des aménagements aussi diversifiés que la réfection des voiries régionales et communales, la mise en place d'un réseau cyclable le long des voiries régionales, l'aménagement de parkings de covoiturage près des entrées d'autoroutes, sont autant d'exemple de la concrétisation de la**

politique genrée au sein des infrastructures routières.

Le CWEHF ne voit pas en quoi la dimension de genre est intégrée de facto dans les aménagements routiers. Il y aurait lieu de donner quelques exemples concrets. Les exemples mentionnés ne présentent aucune dimension de genre.

- **En ce qui concerne les transports au sens strict, deux axes de financement sont à retenir :**

- **La mobilité douce : covoiturage (527 millions en 2019), PCM (978 millions en 2019), mobilité en milieu rural (88 millions en 2019), mobilité au sein des entreprises (1 million en 2019), sensibilisation à la mobilité alternative (1.417 millions en 2019), appels à projets pour les modes doux (4.165 millions en 2019), ...**

- **Transports en commun : 491.122. 000 € sont consacrés à la mobilité en 2019. Ces budgets permettent notamment la mise ne place d'actions « genrées » à savoir :**
  - **l'organisation des transports scolaires dont la mise en place permet aux femmes de travailler, sans avoir à s'inquiéter du déplacement des enfants**
  - **l'attention accordée ces dernières années à la mobilité en milieu rural**
  - **les investissements d'infrastructure réalisés sur le réseau (aménagement d'abris bus sécurisés, aménagement de gares de correspondance, ...)**
  - **l'acquisition de bus adaptés notamment à l'embarquement de poussettes d'enfants de manière à favoriser le déplacement des femmes ne disposant pas d'un véhicule personnel**
  - **le renforcement de lignes ou la mise en place de navettes spécifiques vers les zonings de manière à favoriser la mobilité des travailleurs/travailleuses non motorisés vers leur lieu de travail**
  - **la création de liaisons rapides ciblées. A partir de 2019, il est prévu de mettre en place 6 liaisons rapides structurantes.**
  - **les investissements réalisés par l'OTW pour adapter les structures de ses dépôts aux femmes travaillant dans le groupe (conductrices de bus notamment)**

Le CWEHF constate que la réponse ne donne aucune information en terme d'intégration de la dimension de genre.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Les principales difficultés rencontrées dans le cadre de cette fiche mobilité résident dans la récolte de données « genrées » de mobilité. Cette difficulté sera notamment évoquée dans le cadre du prochain colloque qui se déroulera le 14 mai 2019 aux Moulins de Beez, avec pour titre : « Mesurer et étudier la mobilité au 21ème siècle : nouvelles sources, nouvelles méthodes, nouveaux regards ».

Le CWEHF informe qu'une étude sur la mobilité au regard du genre a été réalisée par Mme Claudine LIENARD : « Ca roule, ma poule ? ».

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

La mise en place d'une politique de mobilité « genrée » demanderait idéalement de pouvoir disposer de données plus fines sur les besoins de déplacement en général et des femmes en prticulier. Dans ce contexte, des études pourraient être réalisées dans les domaines suivants :

- **études genrées permettant de comprendre la relation hommes-femmes et l'usage de la voiture familiale : stéréotypes sexués véhiculés par la société, nombre d'hommes et de femmes ayant leur permis de conduire, critères retenus pour acheter le type de véhicule par sexe, nombre d'hommes et de femmes propriétaires d'une voiture, comportement du ménage s'il possède une seule voiture et, si abandon d'une voiture dans le ménage, voir si ce serait systématiquement celle de la femme, impacts induits pas l'abandon d'une voiture ou par la disposition d'une voiture sur les mobilité des hommes et des femmes ;**
- **études sur les différences de motifs de mobilité des hommes et des femmes en milieux rural et urbain.**
- **études sur le comportement des hommes et des femmes face à l'utilisation des systèmes de voitures partagées (Cambio) et à l'utilisation des systèmes alternatifs de déplacement comme le transport à la demande, site de co-voiturage, centrale de mobilité pour les moins-valides.**
- **études sur le comportement des hommes et des femmes face à l'utilisation de la mobilité douce .**
- **études de mobilité intégrant la dimension de genre de manière à améliorer le maillage et le réseau de desserte des transports en commun. Intégrer le genre implique aussi de prendre en compte les freins à l'emploi (politique de**

recrutement), les horaires et l'organisation du travail.

- **étude et réflexion approfondies sur le réseau des lignes de transport en commun (train-tram-bus) en fonction des besoins de déplacements spécifiques des hommes et des femmes, en tenant compte de la localisation des « zones dortoirs » et des activités ;**
- **intégration de la dimension de genre dans les enquêtes et plans de mobilité, en prenant en compte la localisation de certaines fonctions (écoles, services, commerces, hôpitaux, loisirs…) en plus du critère déplacement domicile-travail.**
- **études d'évaluation permettant de tester l'offre des transports publics « à la demande » intégrant la dimension de genre de manière à déterminer si cette offre permet de répondre aux différents motifs de déplacement.**
- **études d'évaluation de l'adéquation des transports publics aux besoins de déplacements intégrant la dimension de genre (flexibilisation des temps de vie, conciliation de l'ensemble des sphères de la vie, défis écologiques, adaptation du matériel des différents moyens de transport en commun, localisation des centres de soins de santé, des crèches en –dehors des zones urbaines…).**
- **statistiques sexuées de la composition des ménages en fonction de leur lieu de résidence en périphérie ou en centre-ville.**
- **études intégrant la dimension de genre sur le concept culturel de la mobilité : la déconstruction des formatages des genres dans les espaces publics et la mobilité ainsi que le questionnement de l'hyper-mobilité comme nécessité culturelle.**

La production de ces études et statistiques devra tenir compte des conclusions du congrès prévu à Beez sur ce thème.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 10 : Accroitre l'accessibilité aux différents métiers du transport en commun et du transport scolaire : analyse et recommandations

Précision de l'OS dans une optique de Gender mainstreaming : identifier les leviers d'action à mobiliser par le pouvoir politique pour faciliter la mixité du personnel.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[31] *:*

Ministre en charge de la politique: Carlo Di Antonio

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Maryse Carlier -

Administration concernée : DG02

Personne(s) de référence au sein de l'administration :

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- **Identification des différents métiers liés au transport de personnes en ce compris le transport scolaire**
- **Identification des verrous à l'emploi dans les différents secteurs identifiés**
- **Détermination des processus à mettre en œuvre pour réduire, voire éliminer ces verrous à l'emploi**

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

- **Sensibilisation des acteurs concernés,**
- **Continuer la collecte de données et de statistiques ventilées selon le sexe**
- **Eviter toute communication stéréotypée**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[32]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

[31] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

[32] ~~**Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***~~

En complément au Volet A du rapport intermédiaire.
C'est évidemment une priorité pour Monsieur le Ministre de favoriser l'accessibilité de chacun aux métiers du secteur des transports publics.

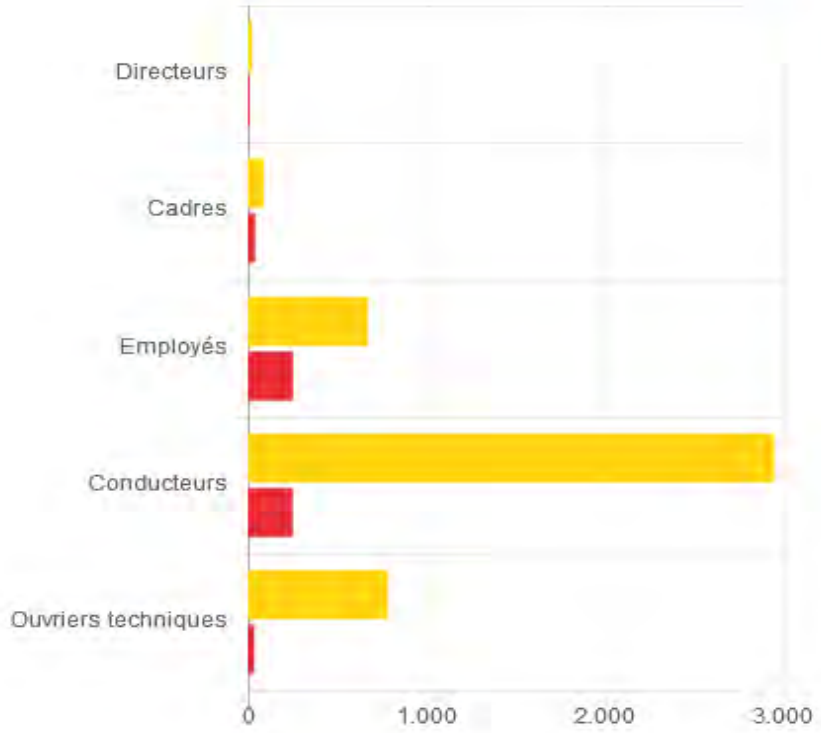
<u>Pour le groupe TEC :</u>
Au niveau du Groupe TEC, 88,5% des hommes y travaillent, contre 11,5% de femmes.

- **Bien que les femmes soient** le plus représentées dans les métiers relativement, voire hautement~~,~~ gradués**, comme pour les postes de cadres (30%) et pour les postes d'employés (27%), les hommes y restent cependant majoritaires.**

- **Les femmes sont** sous représentées au niveau du métier de « conducteur » (8,5%) et au niveau des ouvrières techniques (4,6%)**.**

RÉPARTITION DU PERSONNEL DU GROUPE TEC AU 31 DÉCEMBRE 2017

Au 31 décembre 2017, le personnel du Groupe TEC comptait 5114 membres au total, dont 88,5% d'hommes et 11,5% de femmes.



Hommes	Femmes
Directeurs	
24	9
Cadres	
90	40
Employés	
673	253
Conducteurs	
2954	251
Ouvriers techniques	
784	36
88,5%	**11,5%**

<u>Pour la SRWT :</u>
On constate une proportion plus égalitaire entre femmes et hommes.

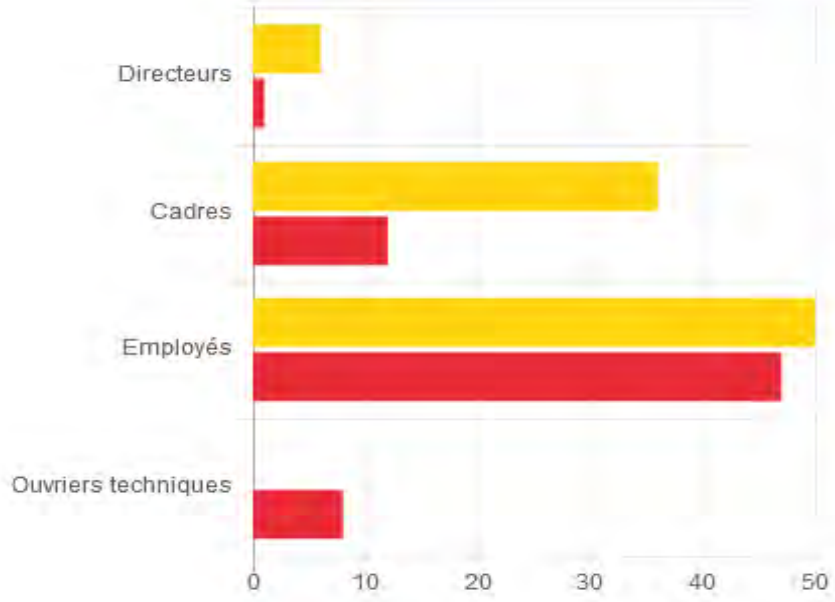
Cependant, les hommes sont encore largement sous, voire non-représentés dans les postes

d'ouvriers techniques (pas de présence masculine dans ce cas).

On constate également que les postes à très hautes responsabilités sont occupés majoritairement par des hommes, comme les postes de directeurs (1 femme pour 6 hommes).

RÉPARTITION DU PERSONNEL À LA SRWT AU 31 DÉCEMBRE 2017

Au 31 décembre 2017, la SRWT comptait 160 membres du personnel, dont 57,5% d'hommes et 42,5% de femmes.



Hommes	Femmes
Directeurs	
6	1
Cadres	
36	12
Employés	
50	47
Ouvriers techniques	
0	8
57,5%	42,5%

<u>Pour les transports scolaires – accompagnateurs.trices :</u>

On compte 54 hommes accompagnateurs pour 682 femmes accompagnatrices.

Ce métier qui ne nécessite pas de diplôme est caractérisé par un travail à horaire « coupé » et souvent limité. Les hommes n'occupent ~~donc~~ que 7,6% des postes d'accompagnateurs de transports scolaires.

La question de la qualité de l'emploi ainsi que de la précarité qui en résulte se pose dès lors que ce métier est principalement occupé par des femmes. La forte proportion de femmes montre à quel point les rapports sociaux de sexe sont encore bien présents, les femmes étant perçues comme plus aptes à assurer un accompagnement de qualité des enfants sur le chemin de l'école.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Ce que l'on constate :

- Faible représentation des femmes dans les métiers plus « techniques et professionnels » : conducteurs, ouvriers techniques.
  - ➔ **Cliché des sociétés occidentales : les métiers plus manuels et physiques sont occupés par les hommes.**

- Faible représentation des femmes dans les métiers liés à la prise de décision, hautement qualifiés (cadres, directeurs)
  - ➔ **Cliché des sociétés occidentales : les métiers liés à la prise de décision et responsabilité sont occupés par les hommes :**
    Les hommes seraient plus résistants au stress,
    Les femmes n'ont pas le temps d'occuper des postes à hautes responsabilités.

- Représentation importante des femmes dans les métiers de secrétariat, d'employé et d'accompagnement des enfants.
  - ➔ **Cliché des sociétés occidentales : les femmes ont plus de facilités pour s'occuper des enfants, les hommes en sont moins aptes.**

A. <u>Pour les métiers où les femmes sont sous-représentées, différents éléments ont été étudiés :</u>

■ Métier de conducteur-conductrice

1. Discrimination à l'embauche ?

Critères d'embauche

Pour vérifier ce facteur, nous avons demandé à la SRWT de nous présenter les critères utilisés pour la sélection du personnel «conducteur.trice » **:**

Orientation client
Précision
Analyse de problème
Planification
Négociation
Résistance au stress
Assertivité
Capacité d'écoute
Leaders
Communication
Adaptabilité
Orientation vers le changement
Flexibilité

Le dernier élément, « **flexibilité au niveau des horaires (prestations irrégulières - week-ends et jours fériés) », est certainement un élément qui a tendance à freiner la présence de femmes comme conductrices. En effet, celles-ci restent majoritairement présentes au sein des ménages en début et fin de journée. La comptabilité d'une vie de famille quotidienne avec un poste de « conductrice » peut donc être compliqué à gérer.**

Conditions d'accès au métier :

- **Posséder le permis B.**
- **Être âgé de 21 ans minimum.**

Ces conditions ne sont pas genrées (on aurait pu croire qu'il était demandé aux candidats d'être en possession d'un permis camion-bus. Ce n'est pas le cas. La formation de chauffeur.e est comprise dans l'offre d'emploi.)

Taux de participation à la procédure de recrutement :
Enfin, le taux de femmes qui postulent **au métier de « chauffeur.e d'autobus » est de** 9% **; contre 91% d'hommes. Pour rappel, le pourcentage de conductrices au sein du groupe TEC est de 7,8%. Cela implique que quasiment l'entièreté des femmes qui se sont présentées pour le poste de « conducteur.trice » ont été engagées.**

➔ *Conclusion* **: on ne constate clairement pas de discrimination à l'embauche, qu'elle soit directe ou indirecte. Cependant, on constate que très peu de femmes répondent aux offres d'emplois pour les postes de « chauffeur.e- conducteur.trice de bus ».**

Ce taux de participation faible peut s'expliquer par :
- **Un désintérêt des femmes pour ces postes.**
- **Le métier est encore très connoté « masculin ».**
- **Une communication pas toujours adéquate vis-à-vis de la gent féminine lors des procédures de recrutement (publicités, vidéos de promotion du métier, intitulé et formulation des offres d'emploi non genrés).**

2. L'accès à des toilettes.

Un rapport, réalisé par DE LIJN, a notamment montré que l'accès aux toilettes dans le métier de conducteur.trice était un frein assez important pour les femmes.

Dans ce cadre, Monsieur le Ministre Di Antonio a commandé à la SRWT en mars dernier un rapport sur l'état des sanitaires sur le réseau du groupe TEC. Ce rapport, rendu en septembre 2018, montre que très peu de lignes disposent d'une toilette. Les sanitaires sont souvent situés au sein des dépôts (où l'on se rend au début et en fin de journée) et quelques fois en fin de ligne. Au vu des coûts très importants qu'engendrent l'installation et la gestion de toilettes individuelles appartenant au groupe TEC, ceux-ci ont décidé de majoritairement faire appel à d'autres prestataires (toilettes dans des lieux publics (Gare, …), dans des lieux privés (cafés, magasins,…). Le peu d'infrastructures sanitaires disponibles pourraient donc être un frein pour les femmes qui souhaiteraient postuler pour le poste de conductrice.

■ Métier d'ouvrier.ère technique

1) Discrimination à l'embauche ?

Critères d'embauche
Pour vérifier ce facteur, nous avons observé quels sont les critères demandés[33] par le groupe TEC et la SRWT pour convenir au poste d'«ouvrier.ère technique » (électronicien.ne.s, électricien.ne.s, tôliers.ères, carrossiers.ères, peintres…) **:**

- **Motivation, faire preuve d'initiative**
- **Sociabilité**
- Flexibilité au niveau des horaires (travail en pauses ; prestations le week-end)
- Compétences techniques (**Être titulaire d'un diplôme technique ou professionnel en**

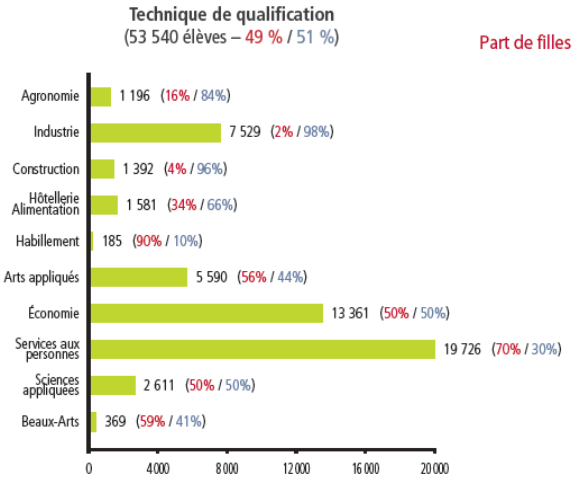
[33] **Critères établis sur base de l'analyse des offres d'emploi présents sur le site infotec.be**

mécanique automobile)

L'avant dernier élément, « **flexibilité au niveau des horaires (travail en pauses ; prestations le weekend) est certainement un élément qui a tendance à freiner la présence de femmes comme ouvrière technique. En effet, celles-ci restent majoritairement présentes au sein des ménages en début et fin de journée. La comptabilité d'une vie de famille quotidienne avec un poste de « d'ouvrière technique » peut donc être compliqué à gérer. Cet élément ne peut cependant expliquer à lui seul le taux faible de femmes. (En effet, d'autres métiers nécessitent une flexibilité, comme les métiers du milieu médical, où le taux de femmes est assez élevé).**

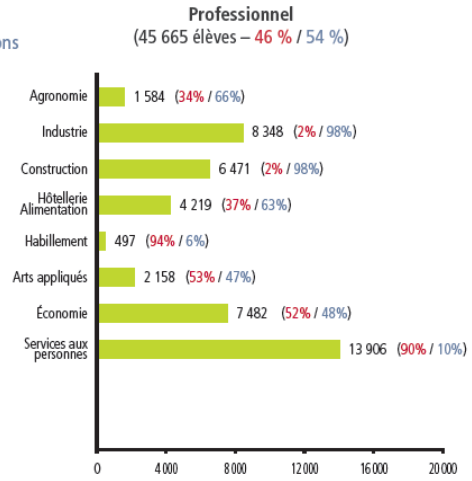
Le dernier élément concernant l'acquisition de compétences techniques est également important, considérant que la majorité des élèves en section électromécanique, carrosserie, etc... sont des garçons. Cela explique donc pourquoi très peu de femmes sont présentes dans ces métiers. Dans les tableaux ci-dessous, on constate que les sections « industries » sont occupées à 98% par des garçons.

9.1 Nombre d'élèves dans les 2e et 3e degrés de l'enseignement secondaire technique de qualification de plein exercice selon le secteur de l'option groupée suivie et répartition selon le sexe en 2014-2015



En 2014-2015, 19 726 élèves inscrits dans l'enseignement technique de qualification sont inscrits dans une option du secteur « services aux personnes ». Les filles représentent 70 % de ces élèves.

9.2 Nombre d'élèves dans les 2e et 3e degrés de l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice selon le secteur de l'option groupée suivie et répartition selon le sexe en 2014-2015



En 2014-2015, 8 348 élèves inscrits dans l'enseignement professionnel sont inscrits dans une option du secteur « industrie ». Parmi ces élèves, 98 % sont des garçons.

Indicateurs 2016 - [Publics des différents secteurs de l'enseignement secondaire technique et professionnel](http://www.enseignement.be/index.php?page=28017&navi=2264)[34]

Conditions d'accès aux métiers techniques :

- **Etre âgé de 18 ans minimum**
- **Posséder le permis de conduire B**
- **Etre titulaire d'un diplôme technique (niveau A2 ou A3) ou disposer d'une expérience équivalente en électromécanique automobile, tôlerie, carrosserie ou peinture.**

Taux de participation à la procédure de recrutement **: non connu (à demander auprès de la SRWT)**

Conclusion :

- **Très peu de femmes entreprennent des études professionnelles dans les sections d'études demandées.**

[34] http://www.enseignement.be/index.php?page=28017&navi=2264

- **Par conséquent : le métier est encore très connoté « masculin ».**

B. Pour les métiers où les hommes sont sous-représentés, différents éléments ont été étudiés :

■ Métiers d'accompagnateur.trice du transport scolaire

Taux de participation des hommes lors de la procédure de recrutement : *non connu*

Ce taux de participation faible peut s'expliquer par :
- **Un désintérêt des hommes pour ce poste ;**
- **Le métier est encore connoté féminin ;**
- **Une communication pas toujours adéquate vis-à-vis de la gente masculine lors des procédures de recrutement (publicité, vidéo de promotion du métier montrant des hommes accompagnateurs, intitulé et formulation des offres d'emploi non genrés ….).**

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

De manière générale, on remarque qu'il n'existe pas de différences volontaires de traitement au niveau de la procédure de recrutement pour les métiers de conducteurs.trices et d'ouvriers.ères techniques.

Cependant, plusieurs facteurs peuvent expliquer la présence faible de femmes/hommes dans ces métiers :
Conducteur.trice de bus (faible taux de femmes):
- **L'accès aux sanitaires**
- **Des horaires flexibles de travail**

Ouvrier.ère technique (faible taux de femmes) :
- Très peu de femmes entreprennent des études secondaires ou supérieures dans les sections professionnelles : **électromécanique, carrosserie, etc**

Accompagnateur~~s~~ scolaire~~s~~ (faible taux d'hommes) :
- **Un désintérêt des hommes pour ce poste ;**
- **Le métier est encore connoté féminin ;**
- **Une communication pas toujours adéquate vis-à-vis de la gente masculine lors des procédures de recrutement (publicité, vidéo de promotion du métier montrant des hommes accompagnateurs, intitulé et formulation des offres d'emploi non genrés ….).**

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

Le travail complet a été réalisé pour le métier de conductrice et d'ouvrière technique. Le même travail d'analyse devra être réalisé par les membres de la prochaine législature pout les métiers hautement qualifiés, à responsabilités, comme les postes de directeurs.trices **et pour les** postes d'accompagnateur.trices **de transports scolaires.**

Ce qui sera fait dans les prochains mois :

- **Travailler davantage sur la communication externe en promouvant des témoignages de femmes conductrices, ouvrières techniques au TEC, directrices et cadres à la SRWT et des hommes accompagnateurs de transport scolaire et ouvriers techniques à la SRWT ;**
- **Attention toute particulière pour le développement d'accès à des sanitaires (par construction, ou dans des lieux publics et privés)**
- **Employer systématiquement la double nomination des postes.**

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

- ***Recherche de statistiques sur la présence des femmes dans les métiers des transports en commun wallons (+taux de participation aux procédures de sélection) ;***
- ***Recherche sur les rapports réalisés à ce sujet chez DE LIJN ;***
- ***Demande de rapport auprès de la SRWT (état des sanitaires sur les lignes)***
- ***Observation des outils de promotion pour les métiers dans les transports publics (vidéos, offres d'emploi, informations diverses,…)***
- ***Analyse des offres d'emplois présents sur le site infotec.be***

Q5. Quels sont les indicateurs[35] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☐ OUI

Le(s)quel(s) ?

- ➔ **Montant investi pour développer des sanitaires au sein de la SRWT.**
- ➔ **Montant investi par la SRWT pour communiquer davantage sur l'accessibilité des métiers des TEC aux femmes**

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ **NON** ☐ OUI

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**
- ➔ **Nombre de communication externe réalisée par la SRWT pour favoriser l'engagement de femmes ;**
- ➔ **Nombre de sanitaires disponibles.**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ **NON** ☐ OUI

- ➔ **Le(s)quel(s) ?**
- ➔ **Augmentation du taux de femmes conductrices et du taux de femmes ouvrières techniques.**
- ➔ **Augmentation du taux d'hommes accompagnateurs scolaires.**

Le CWEHF demande que ces indicateurs soient accompagnés de chiffres. Par ailleurs, il y aurait lieu de préciser la source de ces statistiques.

[35] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Augmentation très légère du nombre de femmes conductrices depuis 2016 : +1%.

Le but est bien évidemment d'augmenter la présence féminine dans l'ensemble des métiers des transports en commun wallons.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

Récoltes des données complexes (impossible au niveau de la SNCB).

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

- **Continuer l'analyse des contraintes et leviers d'action pour les métiers identifiés plus haut, et en tirer les conséquences adéquates (leviers d'action permettront de prendre des décisions politiques).**
- **Obtenir des données auprès de la SNCB pour réaliser le même travail.**

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 11 : Soutenir les formations de travailleurs/travailleuses Titres-services

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[36] :

Ministre en charge de la politique: Pierre-Yves JEHOLET

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Delphine MONTIGNY

Administration concernée : DGO6

Personne(s) de référence au sein de l'administration :

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Amélioration de la qualité de l'emploi titres-services via la formation.
Développer des statistiques sexuées

Le CWEHF avait demandé de préciser l'objectif au niveau de la définition « Titres-services » : vise-t-on aussi le système des Titres-services (chef-fe-s d'équipe, travailleurs/travailleuses…) ?

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

Adaptation de l'offre de formations titres-services.

Etat des lieux (mi - 2018) :

- **4091 formations internes approuvées (sur 5295 demandes) ;**
- **1121 formations externes approuvées (sur 1434 demandes).**

Domaines actuellement pris en compte :

- **attitude ;**
- **savoir-faire avec les clients ;**
- **ergonomie ;**
- **organisation efficace ;**
- **sécurité et Hygiène ;**
- **usage du Français/Néerlandais/Allemand ;**
- **secourisme.**

Toutes les formations doivent avoir un <u>lien clair avec le travail quotidien</u> des aide-ménagères.

[36] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

Une modification de l'Arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services, en décembre 2016, a permis une extension des approbations pour les formations qui poursuivent un objectif de spécialisation ou de mobilité professionnelle des travailleurs titres-services.

Art. 2 de l'AR du 7 juin 2007

§1er. Pour entrer en ligne de compte pour le remboursement des frais de formation visés à l'article 9bis, §1er, de la loi, la formation :

1° **est en** lien avec la fonction **exercée par le travailleur ayant conclu un contrat de travail titres-services ;**

ou

2° **poursuit un** objectif de spécialisation ou de mobilité professionnelle **du travailleur ayant conclu un contrat de travail titres-services au sein du secteur Titres-services ou au sein de tout autre secteur d'activité.**

Exemples de demandes refusées actuellement :

- **formation de base Conseiller en Prévention ;**
- **comment gérer son budget ménage (très nombreuses) ;**
- **éducation à la consommation ;**
- **sensibilisation à la prévention des violences au travail ;**
- **la dépression ;**
- **formation des aides ménagers/ères aux économies d'électricité, d'eau de chauffage et éco-consommation ;**
- **l'absentéisme de quoi parle-t-on ? La motivation au travail et les règles du savoir-être ;**
- **prévention du surendettement.**

Le CWEHF demande de préciser pourquoi ces demandes sont refusées. En effet, le dispositif devait permettre aux personnes de se former pour aller vers un autre emploi. Si on enlève toutes ces formations, elles sont limitées à faire du nettoyage.

Enfin, il y aurait lieu de mentionner la convention TILLIEUX-PREVOT visant l'évolution de carrière des aides-ménagères « Titres Services » occupées dans les SAFAs vers le statut de l'aide familiale ou de l'aide ménagère sociale.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[37]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

[37] **Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***

Selon le rapport d'Idea Consult de 2013 (évaluation fédérale de la mesure), 98,1% des travailleurs titres-services, en Wallonie, sont des femmes.

Statistiques pour le secteur Titres-Services en Wallonie.

La part de travailleurs masculins dans le secteur des Titres-Services ne représente que 1,88 % du nombre total des travailleurs de ce secteur.

Le CWEHF demande si ce pourcentage comprend les travailleurs et les cadres masculins ou uniquement les travailleurs Titres-Services ?
Si ce chiffre ne comprend que les travailleurs en Titres-service, il serait également intéressant de présenter des chiffres sur la proportion d'hommes et de femmes dans les postes de cadre et de direction.

Les travailleurs du secteur sont, en majorité, peu qualifiés et présents dans toutes les classes d'âge.

Nombre de travailleurs T-S en 2014 (Onem)
Pays : 154.558 Wallonie : 36.688

Evolution du nombre de travailleurs T-S en Wallonie (Onem et IDEA)

Année	Travailleurs
2008	29.527
2009	33.643
2010	37.378
2011	39.619
2012	39.388
2013	38.708
2014	37.688
2015	38.053
2016	34.587

Les données 2015 sont encore des données provenant de l'Onem. Les données 2016 sont des données émanant du Forem et reprenant l'ensemble des travailleurs actifs ayant rentré au minimum 1 titre-service wallon durant l'année~~s~~ concernée. Chaque travailleur n'est comptabilisé qu'une seule fois. Si nous nous basons sur les travailleurs domiciliés en RW et ayant rentré au minimum 1 titre-service wallon, nous comptabilisons 34.587 travailleurs alors que 48.783 étaient actifs dans le dispositif wallon en 2016.

Profil des travailleurs T-S en Wallonie pour 2014 (Onem et IDEA)
36.981 femmes (98,12 %), pour 707 hommes (1,88 %).

NOMBRE DE TRAVAILLEURS COMPTABILISES DANS LE SYSTEME DES TITRES-SERVICES (*)				
Répartition par classe d'âges, région du lieu du domicile, niveau d'étude et par sexe				
Année 2014 - ONEM				
HOMMES	Région wallonne			
	A	B	C	Total
Moins de 20 ans	**5**	**4**	**0**	**9**
de 20 à -15 ans	**29**	**26**	**8**	**63**
de 25 à -30 ans	**42**	**37**	**5**	**84**

de 30 à -35 ans	**66**	**40**	**9**	**115**
de 35 à -40 ans	**54**	**45**	**10**	**109**
de 40 à -45 ans	**58**	**41**	**9**	**108**
de 45 à -50 ans	**54**	**29**	**6**	**89**
de 50 à -55 ans	**49**	**18**	**4**	**71**
de 55 à -60 ans	**17**	**9**	**4**	**30**
60 ans et plus	**12**	**13**	**4**	**29**
TOTAL	386	262	59	707

FEMMES	Région wallonne			
	A	B	C	Total
Moins de 20 ans	**39**	**23**	**3**	**65**
de 20 à -15 ans	**1 017**	**859**	**74**	**1 950**
de 25 à -30 ans	**2 225**	**2 001**	**169**	**4 395**
de 30 à -35 ans	**2 536**	**2 088**	**219**	**4 843**
de 35 à -40 ans	**2 854**	**2 064**	**210**	**5 128**
de 40 à -45 ans	**3 610**	**2 315**	**219**	**6 144**
de 45 à -50 ans	**3 673**	**2 118**	**210**	**6 001**
de 50 à -55 ans	**3 361**	**1 514**	**143**	**5 018**
de 55 à -60 ans	**1 698**	**719**	**75**	**2 492**
60 ans et plus	**643**	**257**	**45**	**945**
TOTAL	21 656	13 958	1 367	36 981

Légende :

(*) les travailleurs ne sont comptabilisés qu'une seule fois même s'ils ont travaillé dans plusieurs entreprises (y compris 8.146 travailleurs qui, sous contrat TS, n'ont pas presté en 2014).

A : au maximum études secondaires inférieures

B : études secondaires supérieures

C : enseignement supérieur (universitaire et non universitaire)

Vu l'écart très important hommes-femmes travaillant dans les titres-services, il y aurait lieu de favoriser l'intégration des hommes dans ce secteur de manière à mieux lutter contre les stéréotypes de genre par rapport à ces métiers.

Age		%	2016	
Moins de 30 ans	**6.566**	**17,4 %**	**5.967**	
De 30 à 39 ans	**10.195**	**27,1 %**	**9.244**	
De 40 à 49 ans	**12.342**	**32,7 %**	**10.601**	
Plus de 50 ans	**8.585**	**22,8 %**	**8.775**	

Niveau d'étude		%	2015 %
Peu qualifié	**22.042**	**58,5 %**	**58,2**
Moyennement qualifié	**14.220**	**37,7 %**	**38,0**

Hautement qualifié	**1.426**	**3,8 %**	**3,8**

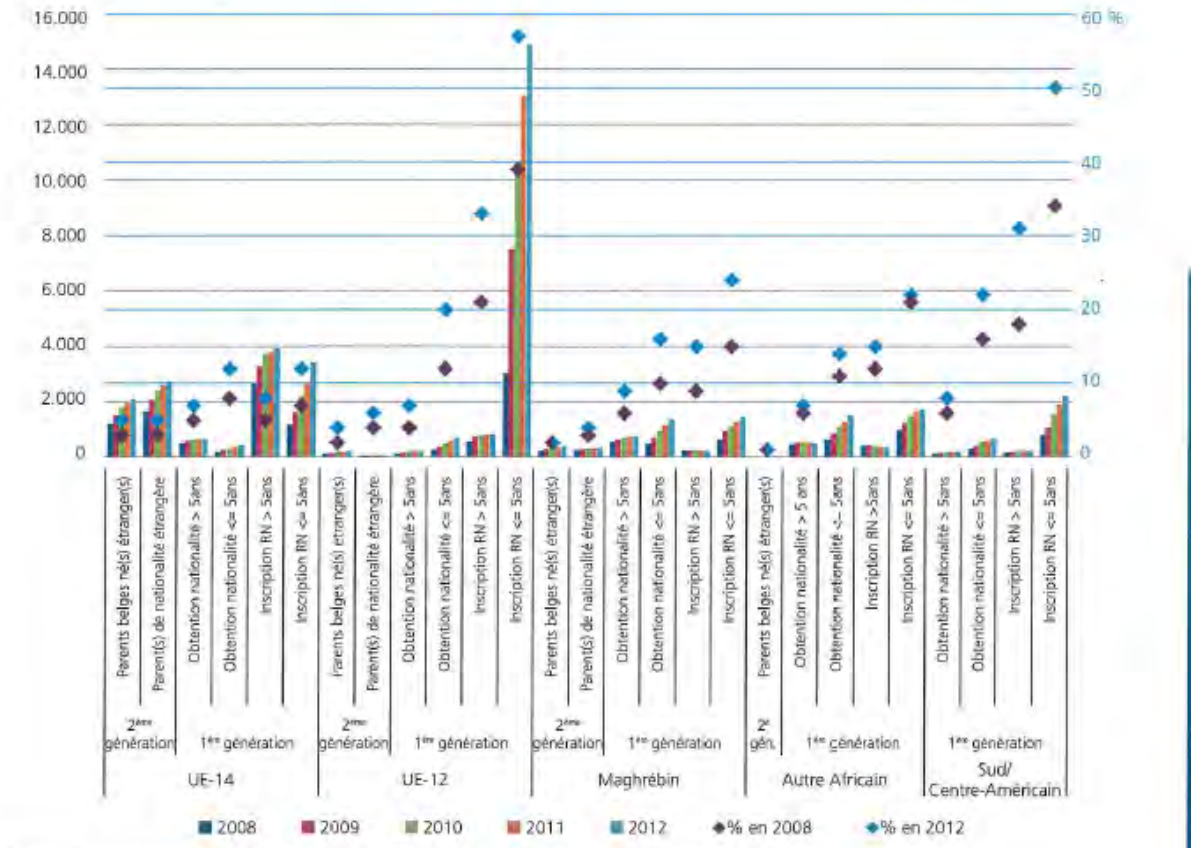
Nationalité pour 2013	%	2015 %
Belgique	**85,3 %**	**86,6**
UE	**10,9 %**	**11,7**
Hors UE	**3,8 %**	**1,7**

Situation professionnelle avant l'entrée dans le système T-S en 2013 pour la Wallonie (IDEA)

Situation professionnelle	%	2016 %
Chômeur complet indemnisé	**41,6 %**	**38,2**
Bénéficiaire d'un revenu d'intégration	**4,2 %**	**1,5**
Ancien travailleur T-S	**30,5 %**	**19**
Autres	**23,4%**	**58,7**

Selon UNIA (2015 : Monitoring socio-économique : marché du travail et origine), parmi les femmes travaillant en Titres-services, on constate une forte augmentation de femmes originaires de l'UE-12 en 5 ans. Etant inscrites dans le registre national depuis moins de 5 ans, cette forte augmentation pourrait s'expliquer par « l'ouverture totale de notre marché du travail à une partie de ces ressortissants en avril 2009 ».

graphique 38 : Pour cinq origines, selon leur historique migratoire, nombre de femmes et leur proportion (en %, par rapport au nombre de femmes salariées de leur origine) dans l'emploi salarié de type titres services entre 2008 et 2012 (situations aux 4èmes trimestres)

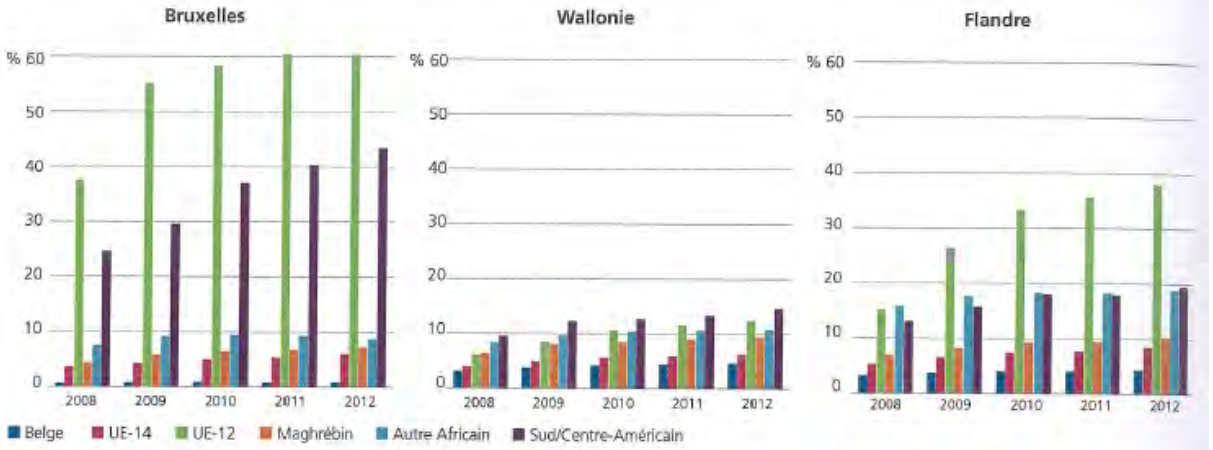


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Source : UNIA, 2015 : Monitoring socio-économique : marché du travail et origine, p.97.

On remarque également que les origines non-européennes affichent toujours les résultats les plus élevés. Par exemple, la proportion la plus élevée après les femmes d'origine UE-12 sont les femmes de nationalité étrangère originaire de pays d'Amérique du Sud ou centrale inscrites depuis 5 ans ou moins dans le Registre National.

graphique 37 : Entre 2008 et 2012, par origine et par région, pourcentages de femmes salariées dans le système des titres-services par rapport au nombre total de salariés dans l'origine et la région concernées



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Source : UNIA, 2015 : Monitoring socio-économique : marché du travail et origine, p.94.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Les activités exercées dans le cadre des TS sont exercées essentiellement par des travailleuses, étant donné que ces tâches ménagères sont encore trop souvent considérées comme devant être accomplies par des femmes.

Le CWEHF constate que ses remarques n'ont pas été intégrées :
Mettre les statistiques suivantes :

- **pourcentage de femmes travailleuses en Titres-services et pourcentage d'homme dans les postes de direction. Ces chiffres permettront de montrer que les femmes travaillent en grande majorité en bas de l'échelle, dans des postes précaires et peu rémunérés.**
- **Répartition sexuée des hommes et des femmes par secteur ;**
- **Types de contrat ventilé selon le sexe : CDI, temps plein, temps partiel, nombre d'heures en temps partiel afin de juger de la qualité de l'emploi.**

Constat sur le bien –être au travail : problématique de santé (stress, burn-out) de harcèlement sur le lieu de travail et les discriminations (sexe, prétendue race, origine ….).

Concernant les femmes étrangères, le CWEHF souhaite préciser que les Titres-services sont une niche pour elles sachant qu'elles subissent 2 types de contraintes :

- **pas de reconnaissance de leur diplôme (médecin, avocate…) ;**
- **elles sont contraintes de trouver rapidement un boulot pour pouvoir répondre aux exigences des critères du regroupement familial**

Références :

- **Dossier de presse de la CSC alimentation et Services du 20 juin 2017 : « Enquête sur les violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au**

travail » ;
- **UNIA, 2015 : Monitoring socio-économique : marché du travail et origine.**

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

Ce constat illustre bien à quel point les mentalités, les stéréotypes et les rapports sociaux de sexe ont fait que les hommes ne sont pas attirés par les Titres-services, ces métiers relevant principalement de tâches domestiques, donc « réservés aux femmes ». Ce poids des mentalités impacte directement les hommes qui réduisent leur champ des possibles en matière d'insertion sur le marché du travail.

On peut constater dans le tableau que + de 40% des femmes travaillant dans les titres-services sont moyennement voire fortement qualifiées.

Enfin, il y a lieu de souligner les difficultés spécifiques des femmes étrangères qui ont un plus grand risque de sombrer dans des maladies mentales face à la non-reconnaissance de leur diplôme ou face aux difficultés qu'elles rencontrent pour regrouper leur famille car elles n'ont pas d'autres choix que de travailler en Titres-services pour survivre.

Par nature, les Titres-services sont des emplois de faible qualité et peu durables, ce qui induit des revenus modestes et entraîne souvent les femmes dans la précarité.

Pourquoi laisser ces références alors qu'elles n'ont pas été utilisées ?
~~**Références :**~~
- ~~**FOREM : « Rapport d'évaluation du dispositif Fonds de formation des Titres-services 2016 » : dans ce rapport, il est indiqué que seuls 43% du budget consacré aux formations sont effectivement dépensés ;**~~
- ~~**IDEA Consult, 25 mai 2018 : « Travail faisable et maniable dans le secteur des Titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs Titres-services ».**~~

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

Un groupe de réflexion sur la question de la qualité de l'emploi dans le secteur des titres-services composé d'une très grande majorité de femmes a été mis en place.

Les résultats de la réflexion ont porté vers une amélioration de la qualité de l'emploi via, notamment, le développement de l'offre de formation dans le secteur.

Cette offre de formation permet aux travailleurs/euses du secteur des titres-services d'engranger de nouvelles compétences, de favoriser la qualité de vie au travail et d'évoluer au sein ou en dehors du secteur.

Le CWEHF demande de citer des exemples de nouvelles compétences acquises par les formations actuelles qui pourraient être autres que celles nécessaires pour effectuer au mieux le métier de nettoyage, repassage…

Une modification de l'Arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services, en décembre 2016, a permis une extension des approbations pour les formations qui poursuivent un objectif de spécialisation ou de mobilité professionnelle

des travailleurs titres-services.

Le CWEHF constate qu'il n'existe aucune mesure pour attirer les hommes dans les Titres-services.

Le CWEHF attire l'attention sur le fait qu'une amélioration de la qualité de l'emploi ne se limite pas à la formation. Il y a lieu de travailler également sur la qualité de l'emploi, c'est-à-dire de permettre aux hommes et aux femmes travaillant dans ces Titres-services d'avoir un salaire suffisant pour vivre dignement. Pour ce faire, il faut garantir un contrat CDI, avec un nombre d'heures suffisantes et un salaire décent.

Le CWEHF invite par ailleurs à consulter le rapport d'Alter-Egales 2015 de la FWB dans lequel la première recommandation concerne les conditions pour avoir un emploi de qualité[38] :

- **« une autonomie financière individuelle garantie, dont la possibilité d'épargne, et une protection sociale suffisante ;**
- **Un équilibre entre temps professionnel, personnel, familial et social ;**
- **Des conditions de sécurité, un équipement professionnel à disposition et une absence de violence au travail ;**
- **Une reconnaissance et valorisation sociale et l'implication du personnel dans l'organisation de l'emploi ;**
- **Une accessibilité, sans discrimination aux femmes issues de toutes les couches et catégories socio-culturelles ».**

En plus de cette définition, le CWEHF demande d'ajouter une puce supplémentaire :

- **Prendre en compte le temps de déplacement entre les différents lieux de travail comme temps de travail.**

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

- **Pourcentage de femmes comme opérateurs de titres services (on sait qu'elles sont majoritaires avec une ventilation par catégorie d'âge et statut avant l'emploi de titres services).**
- **Statistiques sur le type de formation dispensée dans le cadre des dispositifs de titres-services en fonction du sexe.**
- **Statistiques sur la durée et la fréquence des formations par sexe.**
- **Evaluation du dispositif titres-services sur l'égalité Hommes-Femmes en matière d'emplois proposés, de formations des travailleurs-euses et de l'adéquation de ces formations aux besoins des travailleurs-euses et des utilisateurs-trices.**
- **Diagnostic sur la question du « turn-over ».**
- **Diagnostic sur les différences socio-économiques.**

Le CWEHF demande des chiffres ventilés selon le genre en plus des intitulés.

Complémentairement, une <u>réflexion</u> relative à des possibilités de passerelles a été menée, afin que les travailleurs qui le souhaitent puissent accéder à des professions qui leur seraient plus adaptées.

Le CWEHF constate que les formations proposées cantonnent ces personnes au strict métier de nettoyage. Il ne voit pas à l'heure actuelle comment ces personnes pourraient

[38] **Alter-Egales 2015 – Egalité au travail, FWB, p.21**

évoluer vers d'autres métiers. Dès lors, le CWEHF propose de distinguer 2 catégories de formation :

- **1 catégorie « Formations en lien direct avec l'emploi » ;**
- **1 catégorie « formations plus générales » qui permettraient aux personnes de s'orienter vers des métiers plus valorisants et correspondant mieux à leurs aspirations. Dans ces catégories pourraient s'y retrouver les formations qui sont refusées actuellement car la demande existe et elle n'est pas rencontrée.**

Le CWEHF souligne également la réflexion relative à des possibilités de passerelles devrait également prendre en compte la problématique de la non-reconnaissance des diplômes de femmes étrangères, ce qui les contraint à travailler en titre service. Il faudrait créer des passerelles pour qu'elles puissent accéder à des professions qui leur sont plus adaptées sur base de la validation de leurs compétences.

Q5. Quels sont les indicateurs[39] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Autre indicateur : ☐ **NON** ☐ **OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Le secteur étant composé majoritairement de femmes, la dimension du genre est prise en considération et la mesure principale concerne l'amélioration de la qualité du travail dans son ensemble via la formation. Concrètement, l'adaptation de l'offre de formations sera fonction des besoins et des attentes du public qui est à ce jour essentiellement féminin.
L'objectif est triple :

- **Améliorer la qualité du travail quotidien**
- **Favoriser le bien être des aide-ménagères**
- **Soutenir l'évolution professionnelle**

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

[39] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?
Q7A. Difficultés rencontrées :
Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :
Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire. (Fiche de suivi)

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 12 : Encourager la participation des femmes et/ou des hommes au sein de secteurs d'activités professionnelles où elles/ils sont sous-représenté(e)s.

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes dans les métiers porteurs.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales :

Ministre en charge de la politique : Pierre-Yves JEHOLET

Personne de référence au sein du Cabinet du Ministre : Delphine Montigny

Administration concernée : DG06, le FOREM et l'IFAPME

Personne(s) de référence au sein de l'administration :

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

1. *Intégrer la dimension de genre dans la communication sur l'offre de formation.*
2. *Intégrer la dimension de genre dans la formation des professionnels de l'insertion.*

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

1.1 Optimaliser les outils de communication du FOREM et de l'IFAPME à destination du public.
2.2 Organisation d'une formation portant sur le genre dans le cadre de FormaForm (initiative commune au FOREM et à l'IFAPME qui s'adresse aux membres du personnel des deux structures).

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[40]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

[40] **~~Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie~~**
~~*http://cwehf.be/lesavis/*~~

Situation dans l'emploi :

Sources : Enquêtes Force de Travail - Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE)

Le tableau ci-dessous reprend les statistiques genrées de l'emploi en Wallonie pour les métiers dit porteurs.

Les « métiers porteurs » retenus ici (liste FOREm - 2014) regroupent les « fonctions critiques », soit les métiers pour lesquels les entreprises ont des difficultés à trouver de la main d'œuvre et les « métiers en demande », soit les nouveaux métiers, les métiers en évolutions, les métiers liés au développement durable et les métiers en lien avec la reprise économique.

Les métiers porteurs sont donc ceux pour lesquels les opportunités d'emploi sont les plus importantes.

Ces statistiques ont été établies sur la base des « Enquêtes Forces de Travail » (EFT) de la DGSIE.

Les données recueillies par échantillonnage ont ensuite été pondérées pour obtenir les chiffres pour l'ensemble du territoire wallon.

Wallonie (2014)	Effectif pondéré			
Codes EFT Métiers porteurs	Homme	Femme	H+F	% Femmes
021 Sous-officiers des forces armées	2967	144	3111	4.6
121 Managers de services administratifs	8933	8178	17111	47.8
122 Managers, ventes, commercialisation, publicité, relations publiques et recherche-développement	11588	5291	16879	31.3
132 Managers, industries manufacturières, industries extractives, bâtiment et distribution	9405	1028	10433	9.9
141 Managers, hôtellerie et restauration	5670	3641	9311	39.1
214 Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechniques)	11736	1591	13327	11.9
216 Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs	7616	5276	12892	40.9
222 Cadres infirmiers et sages-femmes	2021	15957	17978	88.8
226 Autres spécialistes des professions de la santé	6061	14948	21010	71.1
232 Professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle (enseignement secondaire)	6119	4568	10688	42.7
233 Professeurs de cours généraux (enseignement secondaire)	11158	23236	34394	67.6
234 Instituteurs, enseignement primaire et éducateurs de la petite enfance	5418	29620	35038	84.5
241 Spécialistes en finances	13414	12822	26235	48.9
251 Concepteurs et analystes de logiciels et d'applications	13193	2400	15593	15.4
252 Spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs	7732	657	8389	7.8
311 Techniciens des sciences physiques et techniques	19275	4917	24192	20.3

312 Superviseurs, mines, industries manufacturières et bâtiment	11498	674	12173	5.5
314 Techniciens et travailleurs assimilés des sciences de la vie	377	109	486	22.4
321 Techniciens de la médecine et de la pharmacie	1445	5968	7413	80.5
322 Personnel infirmier et sages femmes (niveau intermédiaire)	2080	20157	22238	90.6
331 Professions intermédiaires de la finance et des mathématiques	1576	2793	4368	63.9
332 Agents de vente et d'achat, courtiers	8878	3230	12109	26.7
333 Agents de services commerciaux	3502	3206	6707	47.8
335 Fonctionnaires (douanes, impôts, prestations sociales, licences) et inspecteurs de police	9796	4063	13859	29.3
343 Professions intermédiaires de la culture, de la création artistique et des activités culinaires	3041	1845	4886	37.8
351 Techniciens, opérations et soutien aux utilisateurs des technologies de l'information et des communications 352 Techniciens des télécommunications et de la radio diffusion	4837	1130	5967	18.9
	1137	121	1258	9.6
412 Secrétaires (fonctions générales)	1290	17199	18489	93.0
422 Employés chargés d'informer la clientèle	4455	5858	10312	56.8
431 Employés des services comptables, financiers et de paie	7880	13759	21640	63.6
432 Employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports	20126	5364	25490	21.0
511 Agents d'accompagnement, contrôleurs de transports publics et guides	1124	976	2100	46.5
512 Cuisiniers	6063	6008	12070	49.8
513 Serveurs et barmen	4290	5834	10124	57.6
514 Coiffeurs, esthéticiens et assimilés	1423	9969	11392	87.5
524 Autres vendeurs	1621	2474	4096	60.4
531 Gardes d'enfants et aides-enseignants	1190	21987	23177	94.9
532 Aides-soignants	1680	31978	33658	95.0
541 Personnel des services de protection et de sécurité	17881	4409	22290	19.8
711 Métiers qualifiés du bâtiment (gros oeuvre) et assimilés	34216	250	34466	0.7
712 Métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés	20666	353	21018	1.7
713 Ouvriers peintres, ravaleurs de façades et assimilés	5728	271	5999	4.5
721 Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôlierschaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés	9667	225	9893	2.3
722 Forgerons, outilleurs et assimilés	5032	374	5406	6.9

723 Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur, de moteurs d'avion, de machines agricoles et industrielles et de bicyclettes	15841	0	15841	0.0
741 Installateurs et réparateurs, équipements et lignes électriques	19351	387	19738	2.0
742 Monteurs et réparateurs, électronique et technologies de l'information et des communications	7137	397	7533	5.3
751 Métiers qualifiés de l'alimentation et assimilés	16675	3297	19972	16.5
752 Métiers qualifiés du traitement du bois, ébénistes et régleurs et conducteurs de machines à bois	1119	148	1267	11.7
816 Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits connexes	2765	607	3372	18.0
818 Autres conducteurs de machines et d'installations fixes	4308	566	4874	11.6
821 Ouvriers de l'assemblage	4442	663	5105	13.0
833 Conducteurs de poids lourds et d'autobus	24349	816	25165	3.2
834 Conducteurs de matériels et engins mobiles comme engins agricoles et forestiers, engins de terrassement, grues, chariots élévateurs et assimilés	13102	421	13522	3.1
911 Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux	5458	64685	70143	92.2
931 Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil	3414	72	3486	2.1

Les cellules roses sont considérées comme non significatives d'un point de vue statistique car elles concernent une population totale de moins de 5.000 individus.

FOREM

Le tableau ci-dessous reprend les statistique genrées des stagiaires en formation au Forem pour les formations relatives aux métiers porteurs identifiés ci-dessus.

Formations - Métiers porteurs – 2015

code EFT	Libellé métier	Fémini n Pop	Masculi n Pop	% de femmes
821	ASSEMBLEUR MONTEUR EN CONSTRUCTION MECANIQUE		1	0%
834	CONDUCTEUR DE GRUES		43	0%
833	CONDUCTEUR POIDS LOURD C OU CE - MISE A NIVEAU		2	0%
712	COUVREUR TUILES ET ARDOISES		67	0%
741	ELECTRICIEN RESEAUX DE DISTRIBUTION		7	0%
722	FRAISEUR TRADITIONNEL		5	0%
712	INSTALLATEUR SANI-CHAUFFAGE		84	0%
723	MECANICIEN ENTRETIEN POIDS LOURDS		12	0%
723	MECANICIEN INDUSTRIEL		8	0%
723	MECANICIEN REPARATEUR		18	0%

723	MONTEUR DE PNEUS/GEOMETRIE		6	0%
711	MONTEUR EN STRUCTURE A OSSATURE EN BOIS		26	0%
712	MONTEUR FRIGORISTE		19	0%
816	OPERATEUR DE PRODUCTION EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE		3	0%
713	PEINTRE INDUSTRIEL SUR BOIS		2	0%
712	PLAFONNEUR-CIMENTIER		178	0%
712	PLOMBIER SANITARISTE		1	0%
834	PONTIER		52	0%
931	POSEUR ROUTIER		75	0%
721	SOUDEUR MAG		35	0%
721	SOUDEUR TIG		18	0%
721	SOUDEUR TIG - PROD PLAT AC C - COMPLEMENT		4	0%
723	TECHNICIEN EN MAINTENANCE ET DIAGNOSTIC		7	0%
712	TECHNICIEN FRIGORISTE		53	0%
712	TECHNICIEN POMPE A CHALEUR		64	0%
722	TOURNEUR A COMMANDES NUMERIQUES		3	0%
721	TUYAUTEUR INDUSTRIEL		16	0%
741/742	ELECTROMECANICIEN DE MAINTENANCE	1	222	0%
712	COUVREUR	2	262	1%
721	SOUDEUR MIXTE	2	161	1%
712	CARRELEUR	3	180	2%
711	MACON	8	459	2%
711	COFFREUR-FERRAILLEUR	1	57	2%
712	MONTEUR SANI-CHAUFFAGE	2	111	2%
712	AIDE-MONTEUR SANI-CHAUFFAGE	5	266	2%
812	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	8	304	3%
721	SOUDEUR ELECTRODES ENROBEES	2	74	3%
833	CONDUCTEUR POIDS LOURD - PRATIQUE C+E	11	397	3%
711/712	POSEUR DE FERMETURES MENUISEES	1	29	3%
833	CONDUCTEUR POIDS LOURD - PRATIQUE E	6	133	4%
834	CONDUCTEUR D'ENGINS DE CHANTIER	2	41	5%
713	PEINTRE INDUSTRIEL	7	143	5%
833	CONDUCTEUR POIDS LOURD - PRATIQUE C	12	244	5%
723	MECANICIEN D'ENTRETIEN AUTOMOBILE	1	20	5%

711	MENUISIER	8	128	6%
351/251/252	GESTIONNAIRE PC/RESEAUX CERTIFIE CCNA (CISCO)	3	40	7%
821	ELECTRICIEN-MONTEUR-CABLEUR	1	12	8%
132	QUALITICIEN EN PHARMA, CHIMIE ET BIOTECH	1	11	8%
432	MAGASINIER POLYVALENT	10	100	9%
722	TOURNEUR TRADITIONNEL	2	17	11%
833	CONDUCTEUR AUTOBUS/AUTOCAR (PRATIQUE D)	22	173	11%
122	CONSEILLER TECHNICO-COMMERCIAL	3	21	13%
7511/816	BOUCHER	2	12	14%
214/314	TECHNICIEN DE CHANTIER	5	20	20%
216	DESSINATEUR DE LA CONSTRUCTION (BTP)	4	14	22%
314	CONSEILLER EN ENERGIE	32	110	23%
214	ASSISTANT METREUR DEVISEUR	4	12	25%
311	DESSINATEUR DAO	32	89	26%
432	AGENT EXECUTANT TRANSPORT	5	12	29%
751	BOULANGER-PATISSIER	11	20	35%
132	ASSISTANT DU RESPONSABLE LOGISTIQUE	9	14	39%
122	RESPONSABLE COMMERCIAL	8	12	40%
132	TECHNICIEN EN LOGISTIQUE TRANSPORT	15	22	41%
332	DELEGUE COMMERCIAL	26	35	43%
132	GESTIONNAIRE DES TRANSPORTS & PRESTAT° LOGISTIQUES	24	31	44%
132	RESPONSABLE QUALITE (QUALITICIEN)	33	40	45%
132	RESPONSABLE QUALITE EN INDUSTRIE ALIMENTAIRE	21	18	54%
751	PATISSIER	9	7	56%
431/332	COMPTABLE INTERNE	37	28	57%
422	PRODUCT MANAGER EN TOURISME	36	27	57%
524	OPERATEUR CALL CENTER	107	56	66%
412/331	AIDE-COMPTABLE	291	114	72%
442	RECEPTIONNISTE EN MILIEU HOTELIER (JOUR)	54	20	73%
524	GESTIONNAIRE RELATION CLIENTELE	50	18	74%
322	INFIRMIERE	59	12	83%
911	AUXILIAIRE DE MENAGE	387	32	92%
	Somme :	1 385	5 189	

IFAPME

Le tableau ci-dessous identifie la proportion de femmes et d'hommes en formation apprentissage ou chef d'entreprise dans le réseau IFAPME pour les métiers porteurs au 31/12/14.
Le CWEHF s'étonne qu'il n'existe pas de données plus récentes.

Secteur	Code EFT	Intitulé	STADE	Femmes	Hommes	Total général	Femmes %
Alimentation				738	1697	2435	30
	751	Boucher - Charcutier	App	151	605	756	20
	751	Boucher-charcutier-traiteur	CE	40	298	338	12
	751	Boulanger - Pâtissier	App	31	156	187	17
	751	Boulanger-Pâtissier	CE	191	151	342	56
	141	Restaurateur	App	82	213	295	28
	141	Restaurateur-traiteurorganisateur de banquets	CE	197	234	431	46
	512	Cuisinier de collectivité	App	4	2	6	67
	343	Chef de cuisine de collectivité	CE	7	9	16	44
	141	Directeur d'hôtel	CE	19	7	26	73
	513	Garçon/Serveuse de restaurant	Prépa	15	22	37	41
	513	Chef Barman	CoEn	1	0	1	100
Filière-Bois				16	438	454	4
	711	Menuisier-charpentier	CE	12	246	258	5
	752	Ebéniste	CE	4	21	25	16
	752	Menuisier	App	0	171	171	0
Mobilité				13	668	681	2
	721/713	Carrossier-réparateur	App	1	152	153	1
	721/713	Carrossier-réparateur	CE	1	111	112	1
	723	Garagiste- réparateur	App	2	149	151	1
	723	Garagiste-réparateur	CE	9	227	236	4
	723	Mécanicien poids lourds	App	0	11	11	0
	723	Technicien en maintenance et diagnostic automobile	CE	0	18	18	0
Métal et technologies				1	65	66	2
	721	Métallier soudeur	App	1	29	30	3
	721	Artisan-entrepreneur en éléments métalliques	CE	0	30	30	0
	711/712	Fabricant et poseur de châssis et portes en PVC et/ou aluminium	App	0	6	6	0
Electricité				7	650	657	1
	821	Installateur électricien	App	1	123	124	1

	821	Installateur-électricien	CE	5	434	439	1
	712	Frigoriste	App	0	13	13	0
	712	Frigoriste	CE	1	80	81	1
Construction				59	1924	1983	3
	712	Installateur en chauffage central	App	4	223	227	2
	712	Installateur en chauffage central	CE	5	475	480	1
	711	Maçon - bétonneur	App	4	342	346	1
	711	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	CE	1	155	156	1
	712	Entrepreneur de couvertures non métalliques de construction	CE	2	141	143	1
	712	Plafonneur - cimentier	App	0	31	31	0
	712	Entrepreneur plafonneur cimentier	CE	1	18	19	5
	712	Carreleur	App	1	53	54	2
	712	Carreleur	CE	3	53	56	5
	712	Couvreur	App	1	204	205	0.5
	713	Peintre en bâtiment	App	6	104	110	5
	713	Entrepreneur peintre en bâtiment–tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	CE	31	125	156	20
Soins aux personnes				1121	134	1255	89
	514	Esthéticien	App	32	1	33	97
	514	Gestionnaire d'institut de beauté	CE	322		322	100
	514	Coiffeur (pour Hommes et pour dames)	App	365	70	435	84
	514	Gestionnaire de salon de coiffure	CE	402	63	465	86
Prestataires de services							
	333	Agent immobilier	CE	355	422	777	46
Métiers du chiffre							
	431/331	Comptable	CE	25	28	53	47

On remarque que les nomenclatures FOREM, IFAPME et EFT sont différentes. Les codes EFT des deux tableaux figurant ci-dessus permettent néanmoins d'établir des liens entre les statistiques « emploi » et « formation FOREM/IFAPME» .

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures?

Force est de constater que tant les formations du FOREM concernant les métiers porteurs que les formations de l'IFAPME sont majoritairement suivies par des hommes. Lorsque les femmes sont présentes, elles sont largement cantonnées dans les secteurs de la communication, le relationnel et le Care. Les secteurs de formation de la filière-bois, de la mobilité, du métal et technologies et de la construction montrent clairement une sous-représentation des femmes avec en moyenne seulement 2 % de femmes dans ces secteurs de formation. A contrario, le secteur de formation des soins aux personnes présente une sous-représentation des hommes (11%).
Q3 : certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques)
Les formations listées dans le tableau et catégorisées par secteurs, étant toutes identifiées comme métiers porteurs (Source Marché de l'emploi - Analyse –Décembre 2014-Le Forem), nous avons pu constater qu'hommes et femmes se cantonnent dans certains secteurs, ce qui limite le champ des possibles. D'autres part, ce manque de mixité dans les métiers a un impact négatif par rapport à l'offre d'emploi. Afin de mieux répondre à la demande des employeurs qui se trouvent dans les métiers porteurs, des actions concrètes seront mises en œuvre de manière à favoriser une plus grande mixité dans tous ces métiers.
Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final
Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements) ?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre

FOREM

Indicateurs

- Tableaux « genrés » réalisés par la Direction Emploi et la Direction Formation pour les publics rencontrés lors des missions réalisées : demandeurs/euses d'emploi et stagiaires en formation.
- Nombre de lecteurs/trices (internes et externes Forem) de la newsletter.
- Nombre d'agent-e-s du Forem ayant suivi la formation « égalité & diversité » depuis 2014.

o *Démarches et réalisations :*

1. Une formation portant sur les concepts liés à l'égalité des chances et la diversité, intégrant largement la notion de genre (explication théorique des concepts, lien avec la loi, études de cas,….), est donnée depuis 2014. Celle-ci a été, dans un premier temps, donnée aux conseillers/ères référent-e-s, de septembre 2014 à avril 2015 et a été assurée par des formateurs/trices internes du Forem.

Elle a ensuite été proposée (depuis 2015) aux conseillers/ères entreprise, aux conseillers/ères en démarche administrative, aux conseillers/ères Forem des cellules de reconversion, au personnel d'accueil et aux évaluateurs/trices. Une formation (la diversité en formation) est aussi accessible pour les formateurs/trices via Formaform.

2. Depuis 2010, une newsletter « égalité & diversité » est réalisée. Tout-e agent-e du Forem peut s'y inscrire via l'intranet et elle est aussi envoyée aux lecteurs/trices externes du Forem qui ont fait la demande de la recevoir au Service Egalité & Diversité.

Elle se compose de 3 rubriques et porte principalement sur les thématiques du genre, de l'origine, de l'âge et du handicap :

- une 1ère visant la présentation des actualités et des évènements « égalité-diversité » (lien réalisé pour le genre avec l'IEHF notamment) ;
- une 2ème mettant un focus sur des projets menés au Forem, leurs objectifs et résultats ; cela dans le but de permettre le partage (et l'émergence) de nouvelles bonnes pratiques ;
- une 3ème décrivant et mettant à l'honneur, dans chaque numéro, une bonne pratique réalisée par des services du Forem et/ou par des projets externes ;

La newsletter est éditée minimum trois fois par an et permet de relayer les informations à ses lecteurs-trices, qui peuvent ainsi être tenu-e-s au courant de l'actualité portant sur l'égalité des chances et la diversité, et cela bien sûr dans le cadre des missions du Forem, c'est-à-dire en lien avec l'emploi et la formation.

3. En 2015, une étude portant sur « le marché de l'emploi sous l'angle du genre » a été réalisée et publiée par l'AMEF.

4. Utiliser systématiquement la double nomination des métiers et dans les titres de formation.

IFAPME

Indicateurs

- Actualisation annuelle du tableau qui identifie la proportion de femmes et d'hommes en formation apprentissage ou chef d'entreprise dans le réseau IFAPME pour les métiers porteurs.
- Quantification des participant-e-s aux formations de sensibilisation à la question du genre dans le cadre de FormaForm.
- Utiliser systématiquement la double nomination des métiers et des titres de formation.

Depuis quelques années, l'IFAPME participe également au projet « Femmes dans la Construction ». Le projet a pour objectif de lever les préjugés genrés liés à l'exercice d'un métier dans le secteur de la construction en facilitant l'intégration des femmes qui choisissent d'y travailler (actuellement les femmes ne représentent que 0,5% de la main d'œuvre effective du secteur).

Selon nos informations, le CWEHF signale que ce projet n'existe plus. Si cela est exact, pour quelle raison ?

Ainsi, en 2015, l'IFAPME a collaboré à la mise en œuvre de quatre événements.

- 2 rencontres d'échange et partage d'expériences ont eu lieu : ○ Construform Liège dans le cadre de la 15aine de la construction ; ○ Batirama Tournai.
- 1 séance plénière à Namur.
- 1 stand et démo à la Journée Portes Ouvertes du Centre IFAPME de Mons 2015.

Lors de ces événements, quelles actions concrètes ont été mises en place pour promouvoir la mixité dans les métiers et les formations (brochures, vidéos, témoignages de personnes suivant ou ayant suivi une formation et travaillant dans un métier déjouant les stéréotypes ?).

Le CWEHF constate qu'aucune action vise à encourager les garçons à s'engager dans des filières où les filles sont surreprésentées.

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension de genre) ?

Intégrer la dimension de genre dans la communication sur l'offre de formation.

Pour l'IFAPME :

- intégration de la dimension du genre dans le cadre des journées portes ouvertes du réseau IFAPME. Ces journées permettent au public intéressé soit par l'apprentissage soit par la formation Chef d'Entreprise de rencontrer des formateurs/trices, d'ancien-ne-s étudiant-e-s travaillant dans le secteur, des délégué-e-s à la tutelle, des chef-fe-s d'entreprise, le personnel éducatif des centres, afin d'obtenir une information sur ce qu'est l'alternance à l'IFAPME, visiter les locaux du centre, découvrir les premières réalités du métier/secteur, ….

- l'IFAPME poursuit également la collaboration dans le cadre du projet « Femmes dans la Construction » (poursuite des rencontres entre femmes, publication d'articles) . Chaque manifestation fait l'objet d'une annonce et/ou reportage sur nos médias (site Ifapme, Facebook,…).

Pour le Forem :

Accentuer la visibilité de l'accessibilité (pour les hommes et les femmes) des formations données, et cela surtout pour des métiers porteurs vus comme « masculins » ou « féminins ».

Intégrer la dimension de genre dans la formation des professionnels de l'insertion

Initiative commune au FOREM et à l'IFAPME *:*
intégrer la dimension de genre dans la formation des professionnel-le-s de l'insertion en organisant une formation portant sur le genre dans le cadre de FormaForm. FormaForm est le fruit d'un partenariat entre le Forem, Bruxelles Formation et l'IFAPME. L'objectif de

FormaForm est de développer une offre de formation cœur de métier (pédagogique) accessible aux formateurs/trices et une offre de formation continue, accessible aux équipes éducatives.

Pour l'IFAPME, cela signifie que les formateurs/trices mais également les accompagnateurs/trices, les conseillers/ères en orientation psychologues, les délégué-e-s à la tutelle, les éducateurs/trices, les conseillers/ères en éducation et les conseillers/ères pédagogiques pourront bénéficier de cette formation.

Pour le Forem :

- Dans le cadre de Formaform, une formation « la diversité en formation » a été mise en place pour les formateurs.trices du Forem, de l'IFAPME et de Bruxelles Formation
- Un suivi de cette formation sera proposée dans le second semestre 2018, intégrant le genre dans les thématiques/critères diversité qui seront approfondis.

Q5. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : □ NON □ OUI
➔ Le(s)quel(s) ?

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : □ NON □ OUI
➔ Le(s)quel(s) ?

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :
□ NON □ OUI
➔ Le(s)quel(s) ?

Autre indicateur : □ NON □ OUI
➔ Le(s)quel(s) ?

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Volet C – Rapport final

Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées (par exemple, des mesures envisagées et finalement abandonnées) ?

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 13 : *Gender budgeting* – intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire

Objectif stratégique (OS) n° 14 : La note de genre – identification des budgets spécifiques pour l'égalité hommes/femmes

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[1] :

Ministre en charge de la politique: Jean-Luc CRUCKE, ministre du Budget, des Finances, de l'Energie, du Climat et des Aéroports

Personne de référence au sein du Cabinet du Ministre : Hervé CORNILLIE, politique générale

Administration concernée : SPW et en particulier les DGT, DGO4 et DGO2

Personne(s) de référence au sein de l'administration : /

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- *Gender budgeting* – intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire
- La note de genre – identification des budgets spécifiques pour l'égalité hommes/femmes

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

Le décret du 11 avril 2014 portant sur le *Gender mainstreaming* stipule à l'article 2 §2 que « les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service à gestion séparée, société anonyme de droit public et organisme d'intérêt public dans une note de genre, annexée à chaque projet de décret contenant le budget général des dépenses ». L'article 2 §3 prévoit que le Gouvernement wallon développe une méthode permettant d'intégrer la dimension genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.
L'intégration de la dimension genre est une réalité depuis le premier ajustement budgétaire 2015. En effet, une note de genre est reprise sous forme d'annexe obligatoire aux circulaires budgétaires relatives à l'élaboration des budgets de la Wallonie. La note de genre est complétée par les Cabinets fonctionnels afin de la joindre à l'exposé particulier de chaque Ministre.
La mise en place du *Gender budgeting*, qui vise plus particulièrement à intégrer la dimension de genre dans l'analyse du budget, permettra d'identifier les décisions budgétaires qui renforcent ou réduisent les inégalités entre les femmes et les hommes. Au vu de la transversalité de la mesure, et de l'impact sur le processus budgétaire de chaque Cabinet ministériel et Administration respective, une méthodologie sera définie avec le concours de ceux-ci.
La généralisation du *Gender test* participe de cette volonté de mise en place du *Gender budgeting*. Elle contribue à l'identification de l'impact genre des mesures envisagées et ce, selon une approche standardisée.

[1] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[2]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Les politiques menées touchent l'ensemble des citoyens wallons.
La population wallonne, établie à 3.624.377 habitants au 1e janvier 2018 :

- 51,1 % de femmes ;
- 48,9 % d'hommes.

(Source : StatBel)

Actuellement, il est difficile de pouvoir établir des groupes-cibles par rapport aux budgets dépensés puisque ceux-ci n'ont pas été examinés sous l'angle du genre. Ce n'est qu'en développant cette méthodologie qu'il sera possible de pouvoir constater que, parfois, les budgets dépensés ont été répartis inéquitablement entre les hommes et les femmes. Suite à ce constat, il sera alors possible de déterminer les groupes-cibles.

Par ailleurs, le CWEHF rappelle que de nombreuses études ont montré que 80% des familles monoparentales ont une femme à leur tête, ce qui induit des impacts significatifs dans tous les domaines. Ce type de famille doit être plus largement pris en compte dans le cadre de l'élaboration des budgets et ce, quelle que soit la compétence.

De manière générale, les femmes ayant le plus souvent un revenu inférieur à celui des hommes (écart salarial, temps partiel subi, demandeuse d'emploi...), sont donc particulièrement vulnérables aux différentes formes de précarité.

[2] ~~Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les- avis/*~~

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

Les compétences du portefeuille ministériel ont évolué depuis l'adoption du plan genre.
En vue de rencontrer le nécessaire souci de transversalité de l'approche, il est renvoyé vers la ministre de la Fonction publique (compétence transférée) pour le volet formation des agents aux thématiques soulevées, condition *sine qua non* pour mener une réelle politique efficace de *Gender mainstreaming* dans l'ensemble des politiques wallonnes.
S'est ajoutée à ce portefeuille la compétence énergie, révélant potentiellement des différences situationnelles entre hommes et femmes.

De manière générale, les budgets tels qu'élaborés actuellement ne permettent pas de voir s'il existe des différences genrées en matière de budgets, par exemple en matière de subventionnements d'associations, de clubs sportifs, d'aides ou de promotion diverses, de sensibilisation...

Pour pouvoir déceler d'éventuelles différences, la démarche consiste à examiner le budget dépensé pour une mesure avec une lunette de genre : la question à poser est « pour cette dépense qui en a profité le plus et qui en a été privé ? ». Le but n'est pas de donner plus de budget pour les femmes mais plutôt de mieux répartir le budget dépensé de manière à rencontrer autant les intérêts des hommes que des femmes. Il est dès lors fort possible que la non-équité dans la répartition des dépenses soit constaté à certains moments pour les femmes et à d'autres moments pour les hommes, d'où l'intérêt de réaliser cet exercice.

Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?

Quelle que soit la compétence, l'établissement d'un budget sans prendre en compte la dimension de genre engendre des impacts qui pourraient (in)directement être négatifs sur les hommes ou sur les femmes.

A titre d'exemple, la précarité énergétique touche plus fortement les familles monoparentales. Or, ces familles sont essentiellement féminines, en ce sens que le chef de ménage est une femme. Toutefois, l'inégalité relevée dans l'exercice des droits fondamentaux (accès à l'énergie) n'est pas générée par les mesures énergétiques mais trouve plutôt son origine dans la sociologie et la composition familiale.

Les décisions énergétiques touchant *de facto* plus les femmes, il convient d'en tenir compte dans le processus décisionnel.

Volet B – Rapport final

Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :

a) Réflexion quant au lien entre précarité énergétique et genre dans le cadre des obligations de services publiques en matière énergétique.
b) Volonté de moduler les mécanismes des primes énergie en tenant compte des revenus des demandeurs.
c) Une matinée d'études (10/11/17) intitulée « Gender mainstreaming : what, why and how ? » a été organisée par et pour le GIC. Une partie de cette matinée était spécifiquement consacrée à un échange d'informations avec des représentants des autres niveaux de pouvoir qui travaillent également sur la mise en œuvre du Gender budgeting dans leur compétences respectives.

Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

a) Les familles monoparentales – dont 80% ont une femme à leur tête – étant particulièrement vulnérables aux différentes formes de précarité énergétique, l'AGW OSP inclut des mesures ciblées dans la lutte contre la précarité énergétique, mesures bénéfiques pour les groupes de population cités plus haut. Ces mesures devraient donc avoir un impact positif sur l'amélioration de la situation des femmes.
b) En matière énergétique, dans le cadre de certaines mesures de soutien aux économies d'énergie (primes), des catégories de revenus ont été établies ouvrant le droit à des interventions différenciées. Les plus petits revenus se voyant plus largement soutenus, les aides publiques impactent dès lors favorablement les femmes dans l'exercice de leurs droits.

Q5. Quels sont les indicateurs[3] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Cette dimension est toujours à développer.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

Cette dimension est toujours à développer.

[3] Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et*

l'évaluation: un guide pratique, **2006).**

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Suite à une réunion spécifique au budget, il a initialement été proposé d'analyser le Gender budgeting sur base des axes suivants :
- actions spécifiques (part du budget affectée en matière d'égalité H/F),
- ressources humaines (ressources financières affectées au budget de personnel),
- politiques transversales (évaluation des sommes distribuées sur l'ensemble des politiques).

L'objectif étant de cibler le *Gender budgeting* au niveau de chaque politique retenue par les Ministres dans le cadre du Plan Genre pour étendre ensuite à l'ensemble des politiques wallonnes, tel que prévu dans le décret.

Les membres du GIC ont constaté que réaliser une telle méthodologie serait prématurée à ce stade au vu de la complexité du processus et de l'impact de cette mesure sur l'ensemble des budgets. La mise en place du *Gender budgeting* dans le cadre des politiques retenues par les Ministres du Gouvernement wallon pose notamment le problème du biais induit par la sélection de politiques favorables à l'égalité homme-femme. L'évaluation budgétaire de ces dites politiques ne semble dès lors pas pertinente à ce stade.

Q7A. Difficultés rencontrées :

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Le CWEHF propose :

- l'établissement d'une méthodologie pour réaliser le Gender budgeting dans le cadre des moyens budgétaires actuels ;
- l'organisation récurrente d'une formation spécifique au Gender budgeting à destination des conseillers budgétaires.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de *Gender mainstreaming* mise en place, au-delà du rapport final ?

L'implémentation du *Gender budgeting*, qui relève des Cabinets et Administrations fonctionnels, nécessite une expertise plus approfondie. Il est proposé de continuer les travaux en concertation avec le Groupe Interdépartemental de Coordination composé notamment par un membre de chaque Cabinet ministériel, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, du Secrétariat général du Service public de Wallonie, etc.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 15 : « Créer des nouvelles places dans les milieux d'accueil collectifs subventionnés en vue de faciliter l'accès à l'emploi des hommes et des femmes ».

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[41] *:*

Ministre en charge de la politique: Alda GREOLI

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Gaëtane Convent

Administration concernée : DGO5 et ONE

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Augmenter la portée de l'intervention publique et développer de nouveaux modes de soutien.

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

- **Lancement et mise en œuvre de l'appel à projets relatif au volet 2 du Plan Cigogne III ;**
- **Lancement et mise en œuvre de l'appel à projets relatif au volet 2ter du Plan Cigogne III ;**
- **Mise en œuvre de nouveaux systèmes de soutien à l'infrastructure d'accueil des enfants âgés de 0 à 3 ans.**

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique~~[42]~~

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

Le groupe cible est à priori asexué ; il est constitué par la partie de la population cherchant une place d'accueil pour un enfant de 0 à 3 ans. Dans les faits, le groupe est majoritairement composé de femmes, mais il inclut également les hommes.

De fait, l'absence de solution de garde reste l'un des principaux pièges à l'emploi relevé

[41] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

~~[42] Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie http://cwehf.be/les-avis/~~

par le *Conseil supérieur de l'emploi* et ce, malheureusement, encore essentiellement pour les femmes.

Les données ci-dessous illustrent le taux de participation au marché du travail selon le genre[43].

1. Participation au marché du travail

- **Belgique : 72,8% pour les hommes et de 63,2% pour les femmes**
- **Wallonie : 68,9% pour les hommes et de 59% pour les femmes**

Les groupes de population qui pèsent sur le taux global de participation, sont les jeunes, les travailleurs.euses de 55 ans et plus, les femmes, les ressortissants extra-européens et les personnes faiblement éduquées.

L'écart entre les hommes et les femmes est important dans la tranche d'âge des 50-64 ans**: environ une femme sur deux est 'inactive' sur le marché du travail. Des explications sont sans doute à trouver dans le rôle que jouent les femmes plus âgées dans la garde des petits enfants, ainsi que d'autres membres dépendants de la famille.**

Les familles monoparentales**, principalement constituées de femmes, ont une faible participation au marché du travail car elles sont souvent confrontées aux pièges à l'emploi : le chômage, le travail à temps partiel est souvent insuffisant pour assurer financièrement les charges familiales, mais d'autre part, le coût engendré par l'emploi, en termes de transport, de garde d'enfants, dépasse fréquemment les revenus qui pourraient être engendrés par le travail.**

Il est également à souligner que les femmes ont plus régulièrement que les hommes des contrats de travail précaires **et/ou limités dans la durée (contrat temporaire, intérim,..); elles sont donc plus fréquemment amenées à effectuer des démarches sur le marché de l'emploi.**

2. Participation au travail salarié à temps partiel

En 2017, 26,4% des travailleurs.euses en Wallonie étaient à temps partiel ; 43% de femmes contre 11% d'hommes.

Les quatre principales raisons du travail à temps partiel sont (hommes et femmes confondus) :

- **25% : « autres raisons personnelles ou familiales » ; cette raison est la première invoquée dans 31,5% des cas par les femmes, et dans 26,1 % par les hommes**
- **25 % : « l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel » ;**
- **13% : « l'absence de services de soins disponibles pour les enfants ou autres personnes dépendantes » ; ces items sont pointés principalement par les femmes (16,6% contre 5% par les hommes).**
- **7% : « ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein ».**

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?

[43] ***Source : 'Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2018' –' IWEPS, Les chiffres-clés de la Wallonie, édition 2018' – 'Fondation Roi Baudoin : Pour une réponse structurelle à la précarisation des familles monoparentales en Belgique, 2014'.***

Le quotidien des familles démontre qu'il existe un lien direct entre les solutions de garde des enfants et l'accès à l'emploi. **En effet, le manque de places en milieux d'accueil, le coût financier répercuté dans le budget parental, la diversification des types de familles, la précarisation des contrats de travail, l'inégalité face aux solidarités intrafamiliales, sont autant de freins aux possibilités de garde des enfants.** **L'absence de solution de garde de l'enfant contraint souvent un des parents, ou le seul parent, à réduire son temps de travail, voire à renoncer à travailler. L'absence de solution de garde est également un frein à la recherche de travail. En effet, le parent hors emploi éprouvera plus de difficultés à trouver une solution de garde pour son enfant, dans la mesure où ses besoins sont souvent ponctuels et différents en termes de flexibilité horaire.** **Actuellement, en l'absence de solution de garde, ce sont encore toujours majoritairement les femmes qui assument ce rôle.** **En créant de nouvelles places dans les milieux d'accueil collectifs subventionnés, l'accès à l'emploi sera donc favorisé pour les parents, mais principalement pour les femmes.** **Le CWEHF avait demandé de mentionner le statut et les conditions de travail pénibles des travailleurs/euses, la faible rémunération et l'instabilité de l'emploi.**
Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?
En libérant du temps pour les parents, et donc principalement pour les femmes, l'augmentation de l'offre d'accueil concoure également à l'accessibilité à la formation, aux loisirs, à la vie associative, sociale, culturelle, à l'intégration, à une meilleure qualité de vie,… **L'incidence du manque de places dans les milieux d'accueil sur l'emploi concerne aussi bien les mères que les grands-mères. En effet, de nombreuses grands-mères renoncent à leur emploi ou réduisent leur temps de travail pour aider leurs enfants dans la garde des petits-enfants.** ~~***Remarque : Les répercussions engendrées par l'accueil sur la socialisation et le langage de l'enfant ne nous semblent pas devoir être mentionnées dans ce rapport, car elles ne nous semblent pas affecter le genre.***~~

Volet B – Rapport final
Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?
Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :
1. Le Gouvernement wallon a dégagé une enveloppe de 56.000.000 d'euros pour soutenir la programmation du volet 2 du plan Cigogne III de la FWB. **Actions mises en place :** - **Appel à projet commun avec la FWB pour la section des projets qui percevront une subvention à l'infrastructure pour l'ouverture de nouvelles places d'accueil.** - **Conclusion du marché de financement entre le banquier, la RW et le CRAC.** - **Suivi des projets individuels.** **2. Le Gouvernement wallon a dégagé une seconde enveloppe de 150.000 euros pour soutenir l'installation des accueillantes à domicile (dispositif Baby Pack).** **Actions mises en place :** - **Construction des modalités de mise en œuvre du dispositif ;** - **Identification d'un organisme financier par marché public ;** - **Organisation d'une campagne de promotion du dispositif.** **3. Le Gouvernement wallon a dégagé une troisième enveloppe de 48.000.000 d'euros pour soutenir la programmation du volet 2ter du plan Cigogne III de la FWB.** **Actions à mettre en place :** - **Construction de l'appel à projet avec l'ONE et la FWB pour sélectionner les projets qui percevront une subvention à l'infrastructure pour l'ouverture de nouvelles places d'accueil.** ***~~Remarque : Le statut et les conditions de travail des personnes travaillant dans les milieux d'accueil relèvent de la compétence de la Communauté française. Il ne nous semble dès lors pas pertinent de les reprendre dans ce rapport concernant la Région Wallonne.~~***
Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Les différences mentionnées ci-dessus ont été prises en compte au stade de l'observation et de l'identification des constats en amont de l'élaboration de la politique.
Q5. Quels sont les indicateurs[44] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

[44] Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un
critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le*

Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : **NON** **X OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

- ***Le montant des subventions accordé, en cours, abandonné ou refusé***

Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : **X NON** **☐ OUI**

Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* :

☐ NON **X OUI**

➔ **Le(s)quel(s) ?**

- ***Le nombre de places d'accueil ouvertes***
- ***Le nombre de projet de construction qui aboutit***

Autre indicateur : **X NON** **☐ OUI**

Le CWEHF constate l'absence d'indicateurs de genre.

Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?

1. **Une enveloppe de 56 millions d'euros a été dédicacée au subventionnement des infrastructures des milieux d'accueil dans le volet 2.**
   Le total des subventions accordées s'élève à plus de 59 millions d'euros vu les besoins exprimés lors de l'appel à projet.
   La situation au mois d'octobre 2018 est la suivante :
   - **14 dossiers clôturés pour un montant de 3.752.895 euros**
   - **83 dossiers en cours de traitement pour un montant de 47.382.050 euros**
   - **7 dossiers n'ont pas encore été introduits pour un montant de 4.703.300 euros**
   - **11 dossiers ont été abandonnés ou refusés pour un montant de 3.916.950 euros**

2. **Pour le volet 2 du plan Cigogne III, les 56 millions d'euros ont permis d'octroyer les subventions nécessaires pour l'achat de bâtiment, la rénovation ou l'extension de bâtiment ou la construction**
   - **de 115 nouveaux milieux d'accueil (crèches et maison communal de l'accueil de l'enfant),**
   - **permettant l'ouverture de 2.436 nouvelles places d'accueil.**

	Sélectionnés dans le volet 2 PCIII	**Abandonnés** Situation au 01 05 2018	**Ouverts** Situation au 01 05 2018
Nbre de projets	**115 projets**	**10 projets**	**68 projets**
Nbre de places	**2.936 places**	**185 places**	**1.159 places**

3. **Pour le dispositif Baby Pack, CREDAL asbl a octroyé 6 microcrédits en 2017, année de lancement du dispositif.**

4. **Le volet 2ter n'ayant pas encore été lancé, nous ne disposons pas de résultats.**

***suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q7A. Difficultés rencontrées :

L'intégration de la dimension de genre ayant été prise en compte au stade de l'observation et de l'identification des constats en amont de l'élaboration de la politique, il n'est pas possible de parler de difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre de cette politique.

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

Continuer à intégrer la dimension de genre dans les observations et les constats dans les analyses réalisées sur le lien entre la disponibilité des places d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans et les freins à l'accès à l'emploi.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Continuer à soutenir la création de place d'accueil en accordant des subventions à l'infrastructure aux opérateurs qui ont le projet d'ouvrir ou d'étendre leur milieu d'accueil.
En soutenant, via les infrastructures, la Communauté française dans sa volonté de développer la politique d'accueil de la petite enfance en adéquation avec les besoins actuels de la société, le Gouvernement wallon poursuit la politique gender mainstreaming mise en place.
De manière plus concrète, les actions ci-dessous pourraient-être concrétisées :

- **Continuer à soutenir la création de place d'accueil en accordant des subventions à l'infrastructure aux opérateurs ayant le projet d'ouvrir ou d'étendre leur milieu d'accueil, en concertation avec la Communauté Française afin de répondre aux besoins du terrain.**

- **Entamer une collaboration avec la Communauté Française afin de la sensibiliser à l'importance de développer:**
  - **la flexibilité de l'accueil afin d'en augmenter l'accessibilité aux parents travaillant dans des secteurs aux horaires atypiques, tels l'horeca, le nettoyage, la distribution, …;**
  - **les possibilités d'investissement dans du matériel de puériculture ;**
  - **la création de milieux d'accueil mobiles de manière à favoriser la socialisation et l'intégration d'enfants d'origine étrangère.**

Remarque du CWEHF : Développer des statistiques sexuées et des études genrées sur les besoins des parents en matière d'accueil ;
Remarques Cabinet Greoli : Ce point ne nous semble pas devoir être développé dans ce rapport car il dépend des compétences de la FWB.

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Remarques CWEHF – 14.01.19

Objectif stratégique (OS) n° 16 : « Valoriser le statut des agricultrices ».

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming :
« Valoriser les conjoint-e-s d'agriculteurs/trices ».

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[45] :

Ministre en charge de la politique: René COLLIN

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Lise TAVIET

Administration concernée : DG03

Personne(s) de référence au sein de l'administration : /

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Mettre en place, dans le cadre de la Politique agricole commune 2014-2020, des mécanismes incitatifs propices à améliorer en Wallonie la situation des cotitulaires des droits de production.

3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :

- Mise en œuvre d'un paiement redistributif. Celui-ci est accessible aux deux cotitulaires actifs en activité principale sur les fermes. Concrètement, cela se traduit par un doublement des surfaces admissibles au paiement redistributif (30 premiers hectares portés à 60 hectares).

- Élever les différents plafonds des aides couplées lorsque le conjoint exerce une activité sur la ferme.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[46]

Volet A – Rapport intermédiaire

Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

[45] **Informations à usage interne et à destination du GIC uniquement**

[46] ~~**Les avis du CWEHF peuvent fournir des informations utiles pour compléter cette partie *http://cwehf.be/les-avis/***~~

L'agriculture est un secteur historiquement plus masculin que féminin dans ses dimensions patrimoniales et administratives.

Pourtant, l'administration agricole ne fait pas de distinction de genre. Elle permet la cotitularité de deux conjoints, mais typiquement, un couple travaillant sur l'exploitation voyait par le passé l'exploitation prendre le nom du chef de famille et le conjoint, souvent l'épouse, cantonné à un statut d'aidante, non identifiée auprès des services agricoles.

Pour les faire bénéficier de réductions, les caisses de cotisation sociale excluent deux époux à titre principal sur la même exploitation : l'un des deux est « aidant.e ».

Le décret dit « cotitularité », promulgué en 2007, a établi une procédure extrêmement simplifiée pour l'identification du/de la conjoint.e aidant.e comme (co)titulaire de l'exploitation et la valorisation de leur statut.

Le CWEHF demande pourquoi les statistiques qu'il a proposées n'ont pas été reprises dans cette version.

Le SPW Agriculture, 2018 : « Evolution de l'économie agricole et horticole de la Wallonie 2018 » (p.85), présente quelques chiffres statistiques ventilés par sexe :

Exploitant-e-s à temps plein : 89,7% hommes et 10,3% femmes ;

- Conjoint-e-s des exploitant-e-s : 84,6% femmes et 15,4% hommes ;
- Exploitant-e-s à temps partiel : 77,2% hommes et 22,8% femmes ;
- Conjoint-e-s des exploitant-e-s : 77,2% femmes et 22,8% hommes.

Par ces chiffres, on constate que les femmes sont principalement les conjointes des exploitants, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiels.

Q2. Quelles sont les différences qui existent entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures ?
Outre les aspects sociaux et personnels, cette organisation pouvait avoir de lourdes conséquences économiques en cas de séparation, les droits et les quotas d'accès aux aides agricoles ayant été attribués aux seuls titulaires, identifiés administrativement. Actuellement, suite à la réforme de la PAC, les quotas sont progressivement démantelés. Ainsi, le quota vache allaitante et le quota laitier n'existent plus. Le quota sucrier disparait aussi. Il reste néanmoins des références historiques pour les droits de base (surface agricole) et pour le soutien couplé. En cas de séparation, dans un couple avec la cotitularité, les 2 conjoints pourront faire valoir leurs droits issus du travail presté au sein de l'entreprise familiale. **D'après nos informations, il s'avère que** certaines aides sont déjà actuellement attribuées en fonction de la main d'œuvre et plus seulement au niveau de l'exploitation. Le Ministre pourrait orienter la distribution des aides de la nouvelle PAC 2021-2027 aussi bien dans le pilier I que dans le pilier II.
Q3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes (différences problématiques) ?
Outre les aspects sociaux et personnels, cette organisation pouvait avoir de lourdes conséquences économiques en cas de séparation, les droits et quotas d'accès aux aides agricoles ayant été attribués aux seuls titulaires, identifiés administrativement. **Comme le soulignait déjà le CWEHF dans une version antérieure, c**ette phrase n'a pas lieu d'être. Le CWEHF constate qu'il n'y a pas de réponse à cette question. La co-titularité **a permis qu'hommes et femmes aient les mêmes droits et aie**nt accès aux mêmes ressources.
Volet B – Rapport final
Q4. Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?
Q4A. Moyens et actions qui ont été mis en œuvre :
Les deux mesures incitatives reprises dans cet objectif stratégique sont ouvertes depuis le 1er janvier 2015. D'un point de vue budgétaire, au niveau global, les montants affectés sont les suivants : - Paiement redistributif : un peu plus de 48 millions € en 2015. - Aide couplée : 61 millions € en 2015.
Q4B. Comment avez-vous pris en compte des différences entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Les différences mentionnées ci-dessus ont été prises en compte au stade de l'observation et de l'identification des constats en amont de l'élaboration de la politique. C'est notamment la prise de conscience de ces différences qui ont amenés à lancer et à développer les mesures correctrices reprises dans cet objectif stratégique.

Q5. Quels sont les indicateurs[47] choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?
Indicateur financier *(exemple : montant des fonds débloqués)* : ☐NON OUI ➔ Le(s)quel(s) ? Le montant total dédié aux personnes de chaque genre dans le cadre du déplafonnement du paiement redistributif et du soutien couplé. Il s'agit d'aides annuelles faisant partie du 1er pilier de la PAC. Les chiffres repris sont des montants effectivement versés aux agriculteurs au titre de la campagne d'aides 2017. Indicateur de réalisation *(exemple : nombre de brochures diffusées)* : ☐NON OUI ➔ Le(s)quel(s) ? Les nombres de personnes bénéficiant des montants précités, déclinées par genres. En d'autres termes, le nombre de femmes et le nombre d'hommes bénéficiant d'aides octroyées dans le cadre d'un déplafonnement. Indicateur de résultat *(exemple : allocations familiales des familles monoparentales adaptées)* : NON ☐ OUI ➔ Le(s)quel(s) ? Autre indicateur : NON ☐ OUI ➔ Le(s)quel(s) ?
Q6. Quels sont les résultats obtenus, selon les indicateurs choisis, de l'intégration de la dimension du genre dans la politique ?
En 2017, les enveloppes de soutien couplé et de paiement redistributif, qui représentaient un montant total de 104 348 973 € (57 758 508 € pour le soutien couplé et 46 590 465 € pour le paiement redistributif), étaient utilisées dans le cadre d'un déplafonnement à hauteur de 17% et de cette part, 33% des montants étaient destinées à des personnes de sexe féminin. En 2017, le nombre de femmes membres d'une exploitation agricole en Région wallonne était de 5 802 en 2017, soit 27,5% de la main d'œuvre agricole sur un total de 21 077 personnes physiques membres d'exploitations agricoles. En 2017, le montant total octroyé dans le cadre du déplafonnement du paiement redistributif représente 32% de l'enveloppe utilisée pour ce régime d'aide. Il était dédié à hauteur de 34% à des femmes, majoritairement des épouses d'agriculteurs cotitulaires d'exploitation. Enfin, pour le soutien couplé, les chiffres sont les suivants : 4% de l'enveloppe utilisée dans le cadre du déplafonnement ~~a~~ ont été destinés au soutien couplé (SC) aux vaches viandeuses. 27% de ces 4% ont été dédiées à des personnes de sexe féminin. Les chiffres sont respectivement de 14% et 26% pour le SC aux vaches laitières, 4% et 20% pour le SC aux vaches mixtes, et 4% et 0% pour le SC aux ovins.

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées, et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

[47] **Indicateur : mode de mesure d'un objectif à atteindre, d'une ressource mobilisée, d'un effet obtenu, d'un critère de qualité ou d'une variable contextuelle (Commission Européenne, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique,* 2006).**

Q7A. Difficultés rencontrées :

Deux difficultés majeures ont été rencontrées :
1°/ la récolte et l'encodage des conventions de répartitions, qui a représenté un travail administratif assez conséquent lors de la mise en place du paiement redistributif suite à la réforme de la PAC de 2015.
2°/ la fourniture de statuts sociaux corrects et complets par la BCSS au SPW, via un service web.

Pour rappel, en cas de déplafonnement d'un régime d'aides (le paiement redistributif ou le soutien couplé), le montant d'aides se base sur la somme des plafonds calculés au niveau de chaque personne physique membre de l'exploitation au prorata du pourcentage de droits d'usage appartenant à chaque personne physique membre de l'exploitation, à condition que celle-ci cotise à titre principal ou en tant que conjoint-aidant pour son activité agricole. Notons par ailleurs que le déplafonnement est autorisé uniquement aux associations de fait.

Ainsi, la principale raison pour laquelle le statut des agricultrices est valorisé au travers du déplafonnement du paiement redistributif est que celui-ci peut être octroyé à des épouses cotitulaires d'exploitations agricoles dont le statut social est conjoint-aidant, à condition toutefois que celles-ci aient un pourcentage de droits d'usage de l'exploitation non-nul.

Q7B. Propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées :

La première difficulté mentionnée ci-dessus a été résolue simplement au travers d'un travail administratif relativement important, surtout lors de la première campagne suivant la réforme de la PAC de 2015.

La deuxième difficulté s'est résolue principalement par le traitement d'attestations d'affiliation à la Caisse d'Assurances Sociales sous format papier, mais également via un feed-back des erreurs rencontrées à la source authentique de ces données, la BCSS.

Le CWEHF demande que des statistiques ventilées selon le sexe soient développées de manière à mieux pouvoir présenter l'état de la situation.

Q8. Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

La politique actuellement mise en œuvre dépend fortement de la PAC.
Or, la PAC post-2020 n'est pas encore finalisée et des négociations sont encore en cours. Dès lors, il convient d'être prudent sur la poursuite de ces mesures au-delà du rapport final.

Les perspectives pour la PAC post-2020 laissent tout de même penser que les deux mesures dont il est question dans le cadre de la valorisation du statut des agricultrices, à savoir, (i) le payement redistributif et (ii) les aides couplées, devraient être maintenu~~e~~s.

CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

AVIS n°67

Avis sur le questionnaire soumis à la société civile dans le cadre du processus de rapportage de la Belgique au sujet de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'actions de Pékin (rapport Pékin+25)

Avis adopté le 18/02/2019

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 31
therese.vanhoof@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

Dans le cadre d'une consultation de la société civile initiée par la Direction générale des Affaires multilatérales et de la Mondialisation au sujet du processus de rapportage de la Belgique relatif au rapport de Pékin+25, le CWEHF a été sollicité pour rendre un avis sur le questionnaire repris ci-dessous. Il a rendu son avis en date du 18 février 2019.

QUESTIONS 1, 2 AND 5 OF THE QUESTIONNAIRE FOR THE CONTENT OF NATIONAL REPORTS ON BEIJING +25

1. What have been the most important achievements, challenges and set-backs in progress towards gender equality and the empowerment of women over the past 5 years?

- L'intégration, au niveau wallon, du Gender mainstreaming. Chaque Ministre wallon a dû choisir 2 de ses politiques pour lesquelles une démarche de Gender mainstreaming devait être concrétisée. Des fonctionnaires et membres de Cabinet ministériel ont été formé.e.s au genre. Le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) a apporté son soutien au processus, notamment en recevant un membre de chaque cabinet lors d'évaluation à mi-mandat.
- Le GIC (Groupe Interdépartemental de Coordination) a été créé. Il est composé de représentants de chaque Cabinet ou de son administration, du Secrétariat général du Service public de Wallonie, de la Direction générale transversale Budget, Logistique et des Technologies de l'Information et de la Communication du Service public de Wallonie, du CWEHF, de l'IWEPS. L'IEFH participe aussi régulièrement aux travaux. Ce groupe constitue l'organe de pilotage de l'implémentation de cette politique de Gender mainstreaming.
- Des améliorations doivent encore être apportées à ce processus, notamment la formation en genre des fonctionnaires et membres de cabinet de manière continue notamment vu les rotations de personnel. Par ailleurs, une priorité devra être accordée au niveau de la production de statistiques sexuées afin de pouvoir établir un état de la situation. A partir de cet état, des objectifs et des indicateurs genrés pourront être produits afin d'évaluer les politiques en fin de législature.

2. In your opinion, which of the following have been the top five priorities for accelerating progress for women and girls in Belgium over the past five years through laws, policies and/or programmes? (please check relevant categories)

- ☐ X **Equality and non-discrimination under the law and access to justice** : plan Genre, décret Gender mainstreaming et Gender budgeting.
- ☐ Quality education, training and life-long learning for women and girls
- ☐ Poverty eradication, agricultural productivity and food security
- ☐ **X Eliminating violence against women and girls** : signature de la Convention d'Istanbul mais il reste à l'appliquer...
- ☐ Access to health care, including sexual and reproductive health and reproductive rights

- ☐ **X Political participation and representation** (*exemple : la tirette, un homme-une femme sur les listes et suppression de l'effet dévolutif du vote en case de tête*).
- ☐ Right to work and rights at work (e.g. gender pay gap, occupational segregation, career progression)
- ☐ Women's entrepreneurship and women's enterprises
- ☐ **Unpaid care and domestic work / work-family conciliation (e.g. paid maternity or parental leave, care services) :** *10 jours de congés de paternité pour les travailleurs indépendants.*
- ☐ Gender-responsive social protection (e.g. universal health coverage, cash transfers, pensions)
- ☐ Basic services and infrastructure (water, sanitation, energy, transport etc.)
- ☐ Strengthening women's participation in ensuring environmental sustainability
- ☐ **X Gender-responsive budgeting** : *décret Gender mainstreaming et Gender budgeting.*
- ☐ Digital and financial inclusion for women
- ☐ Gender-responsive disaster risk reduction and resilience building
- ☐ Changing negative social norms and gender stereotypes
- ☐ Other

Please provide brief reflections on how you think the different governments have addressed these priorities

3. Which of the following do you think Belgium should consider to be the top five priorities for accelerating progress for women and girls in your country for the coming five years through laws, policies and programmes? (please check relevant categories)

En préambule, nous voulons insister sur le fait que le contexte de violences par rapport aux femmes s'est accentué, notamment avec les politiques d'austérité menée par les Gouvernements. La précarité économique et financière s'est accentuée et est renforcée par la diminution du financement des services publics, par les restrictions imposées sur la sécurité sociale (ex : réduction de la durée d'hospitalisation lors d'un accouchement). Cela augmente également les cas des violences sexuelles et conjugales.

- ☐ Equality and non-discrimination under the law and access to justice
- ☐ **X Quality education, training and life-long learning for women and girls** *: importance de former à une éducation neutre en termes de genre les acteurs.trices de l'éducation et de l'orientation scolaire. C'est le moyen le plus efficace pour lutter contre la ségrégation sectorielle par la suite dans le monde du travail.*
- ☐ Poverty eradication, agricultural productivity and food security
- ☐ **X Eliminating violence against women and girls :** *nous attirons l'attention sur les enfants victimes des impacts des violences conjugales ou intrafamiliales. Peu de protections et de mesures sont réfléchies pour eux.elles. Or, la Convention d'Istanbul précise bien que les enfants exposés aux violences conjugales ou*

intrafamilles doivent être pris en charge, au même titre que les victimes et les auteur.e.s.

- ☐ Access to affordable quality health care, including sexual and reproductive health and reproductive rights
- ☐ Political participation and representation
- ☐ **Right to work and rights at work (e.g. gender pay gap, occupational segregation, career progression)** : *attention sur les temps partiels non-choisis qui causent une grande partie d'un écart salarial intolérable de 21% en Belgique (chiffre : 2017).*
- ☐ Women's entrepreneurship and women's enterprises
- ☐ **Unpaid care and domestic work / work-family conciliation** (e.g. paid maternity or parental leave, care services) : *importance de la reconnaissance du travail invisible des femmes et de la responsabilité publique de développer des services collectifs de qualité et accessibles financièrement pour l'accueil de la petite enfance, l'accueil et le soin des personnes handicapées et des personnes âgées.*
- ☐ **X Gender-responsive social protection (e.g. universal health coverage, cash transfers, pensions)** : *les politiques d'exclusions des allocations de chômage et des allocations d'insertion ont eu des impacts directs sur l'augmentation de la précarité des femmes, particulièrement en situation de famille monoparentale : il faut revoir ces politiques. Les pensions des femmes en Belgique sont encore de 28% sous les pensions des hommes et ne suffisent pas à payer une Maison de repos ou Maison de Repos et de Soins : il faut donc des politiques proactives pour améliorer la situation des femmes âgées.*

  Le statut cohabitant, qui ne donne droit qu'à des allocations fortement réduites en cas de chômage ou d'aides sociales (CPAS) lorsqu'on cohabite met les femmes dans des situations de dépendance vis-à-vis des conjoints et pousse de plus en plus de mère à mettre leurs enfants à la porte lorsque ceux-ci accèdent à un revenu propre avec des conséquences désastreuses en termes de liens sociaux et d'augmentation de la précarité.
- ☐ Basic services and infrastructure (water, sanitation, hygiene, energy, transport, communication, etc.)
- ☐ Strengthening women's participation in ensuring environmental sustainability
- ☐ Gender-responsive budgeting
- ☐ Digital and financial inclusion for women
- ☐ Gender-responsive disaster risk prevention, reduction and resilience building
- ☐ Changing negative social norms and gender stereotypes
- ☐ Other

Please provide brief reflections on how you think the different governments should address these priorities.

CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

AVIS n°68

Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 portant exécution du Décret du 23 janvier 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1ère lecture

Avis adopté le 18/02/2019

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 31
therese.vanhoof@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 17 janvier 2019, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 portant exécution du Décret du 23 janvier 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, celui-ci précisant notamment un cadre permettant l'implémentation d'un dispositif de facilitateurs.trices en prévention des inégalités (ou expert.e.s du vécu) auprès de la Région wallonne.

2. CONTEXTE

Suite au projet de réforme des aides à la promotion de l'emploi prévoyant l'abrogation du dispositif APE au 1er janvier 2021, le Gouvernement a souhaité, en date du 4 octobre 2018, instaurer un régime transitoire et une restructuration des modalités actuelles de financement.

En effet, chaque compétence fonctionnelle dont relèvent les projets subventionnés par le dispositif APE en 2020 pourra bénéficier d'un transfert budgétaire et, le cas échéant, sera donc dotée de moyens pour instaurer un nouveau régime d'aide ou renforcer un régime existant.

3. EXPOSE DU DOSSIER

Le présent projet :

- Vise à permettre une rationalisation et une simplification quant aux moyens de subventionnement des missions actuellement exercées par le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté tel que reconnu ;
- Fixe par ailleurs un cadre permettant l'implémentation d'un dispositif de facilitateurs.trices en prévention des inégalités (ou expert.e.s du vécu) auprès de la Région wallonne ;
- Procède à quelques modifications suite à des changements dans l'organisation ou de dénomination au SPW.

En ce qui concerne le subventionnement :

La note du Gouvernement précise que différentes subventions ont été regroupées :

- Subvention du Gouvernement wallon en vue du support des activités du RWLP rassemblant 8 allocations budgétaires différentes pour un montant total en 2018 de 207 546,04€. Cette allocation unique sera gérée par le Ministre-Président. Cette subvention couvre en partie les frais de personnel ;
- Subvention du Ministre-Président liée à la mise en œuvre du Plan wallon de lutte contre la pauvreté. Cette subvention s'élève en 2018 à 224 000€. La note précise que cette subvention prendra fin avec cette législature ;
- Aides à la promotion de l'emploi accordées en exécution du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement. Le RWLP s'est vu octroyer 65 points APE, pour un montant total d'environ 381 611€. Cette subvention sera affectée à 100% au frais de personnel.

Le montant total des subventions est donc estimé à 592 157€. Le montant total de la subvention annuelle est fixé par le Gouvernement dans la limite des crédits budgétaires disponibles. Cependant, le projet d'arrêté laisse la possibilité pour le Gouvernement de subventionner des missions complémentaires (art.6, §3).

En ce qui concerne la fixation d'un cadre permettant l'implémentation d'expert-e-s du vécu

Le projet d'arrêté impose un effectif minimum de 12 équivalents temps plein.

Il renforce également l'équipe du réseau en y intégrant *« un témoin du vécu, personne physique qui, ayant personnellement vécu une expérience de pauvreté, a construit une expertise en pauvreté et en exclusion sociale ».*

La note précise que dans les faits, « *le RWLP emploie en 2018, 21 personnes (14,5 ETP), dont 11 chargés de projets thématiques, 6 « témoins du vécu » actifs dans l'animation, la formation ou la gestion administrative, 3 personnes assurant le secrétariat, la gestion financière et de personnel et une secrétaire générale » (p.6).*

4. AVIS

Le Conseil rend un avis favorable au projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 portant exécution du Décret du 23 janvier 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1ère lecture.

Il approuve la volonté du Gouvernement d'opérer une rationalisation et une simplification quant aux moyens de subventionnement des missions actuellement exercées par le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté. Cette rationalisation en une seule allocation gérée par le Ministre-Président est un message clair sur le caractère éminemment transversal de la pauvreté mais aussi des missions confiées au Réseau, impliquant une responsabilité collégiale des différents ministres wallons concernés dans leur champ de compétences respectif.

Cependant :

- Le CWEHF se demande pourquoi la subvention du Ministre-Président liée à la mise en œuvre du Plan wallon de lutte contre la pauvreté n'est pas consolidée au même titre que les autres subventions relatives aux missions du réseau. La suppression de cette subvention risque de rendre la poursuite de ce plan aléatoire. Le CWEHF plaide pour qu'à tout le moins, la poursuite de ce plan soit garantie via les missions accordées au réseau, ce plan pouvant bien entendu évoluer en fonction des priorités du futur Gouvernement ;
- Le CWEHF recommande également que soit assurée l'indexation des emplois APE, ce que le texte ne prévoit pas actuellement ;
- Le CWEHF recommande d'utiliser un seul terme pour le poste témoin du vécu. Le texte mentionne aussi expert du vécu, facilitateur en prévention des inégalités, ce qui prête à confusion. Le terme « facilitateur.trice en prévention des inégalités » y est préféré ;
- Le CWEHF recommande que l'équipe « facilitateur.trices en prévention des inégalités » respecte la **parité** hommes-femmes dans sa composition.

CESE Wallonie
Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

AVIS n°69

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aides aux familles et aux aînés (SAFAs) – 1ère lecture

Avis adopté le 29/03/2019

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 31
therese.vanhoof@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 28 février 2019, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet d'arrêté pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aide aux familles et aux aînés (SAFAs).

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, celui-ci s'inscrivant dans le prolongement de la mise en œuvre de l'accord du 17 décembre 2015 sur le transfert des aides ménagers-ères Titres-services vers un statut d'aide ménager-ère social-e subventionné par des aides à l'emploi APE.

2. CONTEXTE

Bien que l'objectif du dispositif Titres-services n'est pas de répondre à des besoins sociaux ou paramédicaux, de nombreux SAFAs ont développé une activité ménagère Titres-services parallèle à leurs activités principales pour répondre aux besoins croissants des aînés et pour favoriser l'accompagnement à leur domicile.

Pour stimuler davantage de cohérence entre les différents métiers liés à l'aide aux personnes, le Gouvernement a marqué *« son accord, en date du 17 décembre 2015, sur le transfert des aides ménagers-ères Titres-services du secteur privé vers un statut d'aide-ménager-ère sociale, subventionné par des aides à l'emploi APE… Le Gouvernement avait également chargé le Ministre de l'Emploi (Eliane Tillieux) et le Ministre de l'Action sociale et de la Santé (Maxime PREVOT) de présenter une note équivalente pour les SAFAs de la partie publique dès que les moyens budgétaires nécessaires à son financement seraient disponibles.*

Lors de l'ajustement budgétaire de mai 2018, l'actuelle Ministre de la Santé et de l'Action sociale, Mme Alda GREOLI a obtenu une enveloppe de 2 millions d'euros permettant la prise en charge de l'ancienneté acquise par les aides-ménagers-ères relevant du secteur public »[1].

3. EXPOSE DU DOSSIER

Le présent projet d'arrêté vise à:

- *« Soutenir les SAFAS qui font le pas de convertir leurs aides ménagers-ères Titres-services en aides ménagers-ères social-e-s via des aides à l'emploi APE ou des subventions complémentaires ;*
- *Subventionner la formation des aides ménagers-ères Titres-services qui, sur une base volontaire, s'investiraient dans une formation pour devenir aides familiaux-iales (AF) »*[2].

Estimation de la demande

Selon les chiffres reçus par la Fédération des CPAS, *« le nombre de travailleurs-euses concerné-e-s, à savoir les aides ménagers-ères Titres-services actuellement employé-e-s par un SAFA du secteur public est de 271 personnes, soit 181 ETP… On peut estimer à 25% le nombre de travailleurs-euses qui souhaiteront s'engager dans un cursus de formation…, soit 70 personnes ».*[3]

[1] Note au Gouvernement wallon du 28 février 2019, p.1
[2] Idem, p.2
[3] Idem, p.2

Conditions du transfert des travailleurs-euses Titres-services vers le dispositif APE

Cet avant-projet intègre :

- *« La perte de subventions publiques permettant d'activer la dérogation à l'augmentation du Volume Global de l'Emploi ;*
- *L'assimilation des AMTS converti-e-s en AMS à des demandeurs-euses d'emploi inoccupé-e-s ;*
- *Le nombre forfaitaire de 4 points APE/ETP pour chaque AMTS converti-e-s en AMS au 1er juillet 209, quelles que soient les qualifications et ancienneté de ce/cette travailleur-euse, ainsi que pour les travailleurs-euses susceptibles de le/la remplacer temporairement ou définitivement ».*[4]

Contribution du bénéficiaire

La note au Gouvernement précise que le tarif maximum à appliquer sera de 8,1€/h *« afin de ne pas pénaliser financièrement par rapport au système actuel ».*

Période de transition

« Pendant une période transitoire se terminant le 31 décembre 2019, les services devront déterminer les usagers qui entrent dans le public aidé par les SAFAs, et ceux qui devront être redirigés vers un service d'aide-ménager-ère Titres-services ».[5]

Formation au métier d'aide-familial-e

La note au Gouvernement wallon précise « *qu'une réunion devra être initiée par le Cabinet du Ministre en charge de la Formation avec les interlocuteurs sociaux et le Comité Régional de la Formation (CRF) afin d'identifier le nombre de formations nécessaires, pour accueillir les candidat-e-s à la formation d'AF et leur organisation.*

La mise en œuvre du dispositif… fera l'objet d'un comité de pilotage présidé conjointement par les 2 cabinets et associant les partenaires sociaux sectoriels et les administrations fonctionnelles »[6]*.*

Impact budgétaire :

La note au Gouvernement wallon précise que différents budgets ont été regroupés[7] :

Au niveau du Budget « emploi » :

- Budget de l'Action sociale : 2 millions € ;
- Budget de l'emploi : 2 262 876,23€ ;
- Montant des réductions de cotisations ONSS APE : 1309,706€/an.

« L'AB relatif au budget APE a été augmenté à due concurrence pour 2019. L'impact budgétaire de la présente mesure se fera donc sans préciput budgétaire. La réallocation budgétaire s'est faite depuis l'AB Titres-services (41.01 du programme 18.17). Le financement des subventions APE est assuré par AB 41.06 du programme 18.13) ».

Au niveau du Budget « formation »

En fonction de la demande estimée actuellement et sachant qu'il faut compter un budget de formation de 60 000€/groupe de formation, le budget s'élèverait à 240 000€. La note précise également que *« l'impact budgétaire de cette mesure se fera sans préciput budgétaire. Ce budget est à charge de l'AB 41.08 du programme 18.22 – Subvention en vue de promouvoir les métiers du secteur non marchand ».*

[4] Idem, p.3
[5] Idem, p.4
[6] Idem, p.5
[7] Idem, pp.5 et 6

Dotation Fonds Maribel Social

« Suite à la suppression des Titres-services dans le secteur SCP318.01, le Fonds Maribel Social des Aides familiales voit son nombre d'ouvrants droits à la réduction Maribel Social diminuer. La Ministre de l'Action sociale prend à sa charge l'équivalent de la dotation Maribel afin de pérenniser des emplois créés existants. Cette dotation comprend tant le transfert des AMTS privés que publics et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme APE ».

4. AVIS

A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, le CWEHF demande que la dimension de genre soit intégrée dans ce processus au niveau :

- **des programmes à négocier pour la formation : inclure un module de sensibilisation à la dimension de genre et un module de sensibilisation au harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;**
- **des horaires de formation : les formations se feront soit pendant les heures scolaires, soit selon les horaires de travail des travailleurs-euses ;**
- **de la composition du Comité de pilotage : imposer une représentation paritaire au sein de ce comité.**

Le Conseil rend un avis favorable sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aide aux familles et aux aînés (SAFAs) (1ère lecture) aux conditions suivantes :

- Au niveau des formations : le CWEHF demande que soit prévu un module de sensibilisation à la dimension de genre et un module de sensibilisation au harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Au niveau des horaires de formation, le CWEHF demande de garantir que les formations aient bien lieu pendant les heures d'école et/ou selon les horaires de travail des travailleurs-euses ;
- Au niveau du Comité de pilotage, le CWEHF recommande de garantir une représentation paritaire hommes-femmes au niveau de la composition de ce comité.

Remarques particulières

Le CWEHF remarque que les noms de fonction ont été mentionnés avec le double intitulé au niveau de la définition « travailleur », à l'article 1er, 3° du projet d'arrêté. Le CWEHF invite à généraliser le double intitulé sur l'entièreté des documents qui sont présentés, comme suit :

Au niveau de la note au Gouvernement wallon

p.1, titre : lire « Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon… favoriser l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux… » ;

p.1, al. 1 : lire « Pour répondre aux besoins croissants de nos aîné(e)s et pour favoriser … » ;

p.1, al.2 : lire « … en date du 17 décembre 2015 sur le transfert des aides ménagers(ères) Titres-services du secteur privé vers un statut d'aide ménager(ère) social(e) subventionné… » ;

p.1, al.4 : lire « … permettant la prise en charge de l'ancienneté acquise par les aide-ménagers(ères) relevant du secteur public » ;

p.1, dernier al. : lire « … et de la Ministre de la Santé et de l'Action sociale … » ;

p.2, al.3 : lire « … à la dynamique d'augmentation des compétences des travailleurs(euses), … » ;

p.2, al.5 : lire « Le nombre de travailleurs(euses) concerné(e)s, à savoir les aides ménagers(ères) Titres-services actuellement employé(e)s par un Service… » ;

p.2, al.6 : lire « … on peut estimer à 25% le nombre de travailleurs(euses) qui souhaiteront… » ;

p.2, al.7 : lire « … via la Fédération des CPAS… » ;

p.2, titre B : lire « Transfert des travailleurs(euses) vers le dispositif APE » ;

p.3, al.1er : lire « … sur la base de 4 points APE par travailleur(euse) ETP subventionné(e)… » ;

p.3, al.2 : lire « … aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s …. d'un passeport APE de minimum 4 points sans qu'il(elle) lui soit nécessaire de s'inscrire comme demandeur(euse) d'emploi inoccupé(e). » ;

p.3, dernier al. : lire « … et les 181,62 travailleurs(euses) ETP-SAFAs concerné(e)s, sur la base… :

- L'assimilation des AMTS… à des demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s ;
- Le nombre forfaitaire de 4 points… qualifications et anciennetés de ce(cette) travailleur(euse), ainsi que pour les travailleurs(euses) susceptibles de le(la) remplacer … » ;

p.4, al.1er : lire « Les services ont communiqué qu'ils étaient d'accord… pour les aides ménagers(ères) pour autant que celle-ci soit couverte…. sur le modèle de ce qui existe actuellement pour les aides familiaux(iales)…. Pour les emplois d'aide ménagers(ères) sociaux(iales) transformés dans le cadre de la présente opération… ».

p.4, titre D : lire « Contribution du(de la) bénéficiaire » ;

p.4, al.2 : lire « Il n'existe pas… de contribution du(de la) bénéficiaire pour une prestation d'aide ménager(ère) social(e)… ».

p.4, al.3 : lire « Il a été convenu avec la Fédération des CPAS … permet à l'usager(ère) de percevoir… » ;

p.4, al.4 : lire « Pendant une période transitoire,… déterminer les usagers(ères) qui entrent dans le public aidé par les SAFAs et ceux(celles) qui devront être redirigé(e)s vers un service d'aide ménager(ère) Titres-services. En attendant… des services d'aides ménagers(ères) sociaux(iales)…. dans le cadre des aides ménagers(ères) sociaux(iales), soit le barème actuel pour les prestations d'aides familiaux(iales) mais en conservant… La présente réforme…à une augmentation de tarif pour le(la) bénéficiaire. Vu la surcharge de travail imposée aux travailleurs(euses) sociaux(iales) à l'occasion de ces transferts de travailleurs(euses) et de public… » ;

p.5, titre F : lire « Formation au métier d'aide familial(e) ;

p.5, al.3 : lire « Le financement des remplaçant(e)s s'appuiera… » ;

p.5, titre B, puce 4 : lire « Décret du 25 avril 2002 …l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux… » ;

p.5, al.6 : lire « … la transformation des postes d'aide ménagers(ères) Titres-services en aide ménagers(ères) sociaux(iales), dont une partie souhaite se former au métier d'aide familial(e), entraînera…. » ;

p.6, al.3 : lire « Sur la base de l'expérience des formations mises en place suite au transfert des aides-ménagers(ères) Titres-services …. pour l'obtention du titre d'aide familial(e). » ;

p.6, al.4 : « Si 70 travailleurs(euses) confirment leur intérêt … » ;

p.6, al.6 : lire « Le transfert des aides ménagers(ères) Titres-services vers la mesure APE fait que les travailleurs(euses) n'ouvrent plus le droit… » ;

p.7, al.2 : lire « … (et à améliorer la qualité) de travailleurs(euses) qui, eu égard… » ;

p.7, al.4 : lire « …ce qui représente 271 travailleurs(euses), le métier d'aide ménager(ère) social(e) étant souvent presté à temps partiel ».

p.8, al.2 : lire « … visant à favoriser l'engagement des demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux… ».

Au niveau de l'arrêté

Titre : lire « Arrêté du Gouvernement …visant à favoriser l'engagement des demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux… » ;

p.1, al.3 : lire « Vu le décret du 25 avril 2002 … l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux… » ;

p.1, al. 4 : lire « Vu l'arrêté du Gouvernement…. l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux….. » ;

p.2, al.2 : lire « Considérant que les travaillleurs(euses) occupé(e)s dans le régime…. » ;

p.2, al.6 : lire « … visant à favoriser l'engagement de demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s par les pouvoirs locaux…. » ;

p.2, al.8 : lire « Travailleur(euse) » : …. aide ménager(ère) social(e) …. » ;

p.3, al.1 : lire « la fonction d'aide ménager(ère) social(e) à condition d'avoir mis… » ;

p.3, §3 : lire « …. temps plein d'aides ménagers(ères) « titre-service » occupé(e)s par l'employeur… » ;

p.3, §4 : lire « … et l'ancienneté des travailleurs(euses) et des personnes… » ;

p.3, art.4, §1er: lire « … les travailleurs(euses) visé(e)s par le présent arrêté sont assimilé(e)s à des demandeurs(euses) d'emploi inoccupé(e)s ;

p.3, art.4, §2 : « Les travailleurs(euses) en cours de formation au métier d'aide familial(e) conservent leur statut de travailleur(euse) APE ;

Annexe 2 : liste exhaustive des avis du CWEHF (http://cwehf.be)

- Avis n°69 du 29 mars 2019 sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aides aux familles et aux aînés (SAFAs) – 1ère lecture.
- Avis n°68 du 18 février 2019 sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1ère lecture ;
- Avis n°67 du 18 février 2019 sur le questionnaire soumis à la société civile dans le cadre du processus de rapportage de la Belgique au sujet de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (rapport Pékin +25) ;
- Avis n°66 du 14 janvier 2019 sur le-projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » ;
- Avis n°65 du 10 décembre 2018 sur l'avant-projet d'arrêté insérant un titre VIII au livre II de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'agrément et au subventionnement des services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre – 1ère lecture.
- Avis n°64 du 29 octobre 2018 sur l'intégration de la dimension de genre au sein de la validation des compétences ;
- Avis n°63 du 17 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé en ce qui concerne la prévention et la promotion de la santé – 1ère lecture ;
- Avis n°62 du 17 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret relatif à l'assurance autonomie et portant modification du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1ère lecture ;
- Avis n°61 du 10 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux aîné.e.s et portant modification du livre V du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1ère lecture ;
- Avis n°60 du 16 juillet 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire en 1ère lecture - liste limitative ;
- Avis n°59 du 28 mai 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le livre II du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère – 1ère lecture ;
- Avis n°58 du 28 mai 2018 sur l'avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue

de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles - 1ère lecture ;

- Avis n°57 du 14 mai 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire – 1ère lecture ;
- Avis n°56 du 20 juillet 2017 sur le projet de décret insérant un titre VIII dans le livre 1er de la 2ème partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'agrément des Services et Dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences sexistes ;
- Avis n°55 du 3 juillet 2017 sur la réforme APE : Avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création de nouveaux postes de travail répondant à des besoins de société prioritaires- 1ère lecture ;
- Avis n°54 du 2 juin 2017 sur la note cadre du Gouvernement wallon concernant le futur modèle des d'allocations familiales ;
- Avis n°53 du 24 novembre 2016 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 4 du décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ;
- Avis n°52 du 24 novembre 2016 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales ;
- Avis n°51 du 31 octobre 2016 sur la note cadre relative à l'assurance autonomie wallonne ;
- Avis n°50 du 5 septembre 2016 sur les indicateurs à sexuer du Plan wallon de lutte contre la pauvreté (PWLP) ;
- Avis n°49 du 5 septembre 2016 sur les indicateurs du Plan Marshall4.0 ;
- Avis n°48 du 14 juillet 2016 sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon introduisant certaines dispositions dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'agrément et au subventionnement des services d'aide et de soins aux personnes prostituées ;
- Avis n°47 du 21 mars 2016 relatif sur le plan wallon contre la pauvreté ;
- Avis n°46 du 18 février 2016 portant sur l'examen des fiches de suivis relatives au projet de rapport intermédiaire d'évaluation du Plan « Gender » ;
- Avis n°45 du 15 février 2016 sur la 6ème Réforme de l'Etat – Transfert des compétences- Réorganisation de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi ; avant-projet de décret modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi – adoption en 2ème lecture ;
- Avis n°44 du 12 octobre 2015 relatif au contenu du manuel d'analyse pour la réalisation du « Gender test » ;

- Avis n°43 du 12 octobre 2015 relatif au contenu de la fiche de suivi pour les rapports d'évaluation du premier plan wallon de Gender mainstreaming ;
- Avis n°42 du 30 avril 2015 relatif à la rationalisation de la fonction consultative ;
- Avis n°41 du 27 mars 2015 visant à intégrer la dimension de genre dans le projet de plan Marshall4.0 ;
- Avis n°40 du 9 mars 2015 sur le projet de règlement d'ordre intérieur du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) ;
- Avis n°39 du 8 décembre 2014 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 6 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en oeuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales (décret Gender mainstreaming) – 1ère lecture
- Avis n°38 du 8 décembre 2014 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en oeuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales (décret Gender mainstreaming) – 1ère lecture ;
- Avis n° 37 du 16 juin 2014 relatif à l'avant-projet d'arrêté portant exécution du livre VII du Code wallon de l'action sociale et de la Santé et insérant dans le Code réglementaire un livre VIII relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres
- Avis n°36 du 17 avril 2014 relatifs au projet d'arrêté portant exécution du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs – 1ère lecture et au projet d'arrêté portant exécution du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution – 1ère lecture ;
- Avis n°35 du 17 avril 2014 concernant le programme wallon de développement rural 2014-2020 (PWDR) et son évaluation environnementale stratégique (EES)
- Avis n° 34 du 13 janvier 2014 concernant les projets de programmes opérationnels FEDER et FSE dans le cadre de la programmation 2014-2020 des Fonds structurels européens
- Avis n°33 du 12 juillet 2013 relatif à l'avant-projet de décret promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs – 1ère lecture ; l'avant-projet de décret promouvant, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs – 1ère lecture ;
- Avis n°32 du 10 juin 2013 relatif à l'avant-projet de décret visant à promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des associations financées par la Communauté française ;
- Avis n°31 du 10 juin 2013 relatif à l'avant-projet destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne-2ème lecture ; l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation

équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution – 2ème lecture ; l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des établissements pour aînés en Région wallonne – 2ème lecture ;

- Avis n°30 du 10 décembre 2012 relatif aux propositions d'objectifs stratégiques du SDER approuvés par le Gouvernement wallon du 28 juin 2012.
- Avis n°29 du 14 septembre 2012 relatif au processus de rapportage CEDAW pour la Belgique ;
- Avis n°28 du 26 juin 2012 relatif à la modification des décrets du 12 février 2004 relatifs au contrat de gestion et aux obligations d'informations afin d'intégrer la dimension du handicap dans le contrat de gestion ;
- Avis n°27 du 22 juin 2012 relatif à l'avant-projet de décret relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion ;
- Avis n°26 du 22 juin 2012 relatif à l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne – 1ère lecture ;
- Avis n°25 du 23 janvier 2012 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin 2009 en Wallonie ;
- Avis n°24 du 10 octobre 2011 relatif à la brochure représentant la politique d'Aménagement du territoire pour le 21ème siècle, réalisée par le Ministre Ph. HENRY ;
- Avis n°23 du 13 mai 2011 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- Avis n°22 du 19 avril 2010 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin en Région wallonne
- Avis n°21 du 28 septembre 2009 relatif au Projet de Plan Marshall 2.Vert.
- Avis n°20 du 16 février 2009 relatif à l'avant-projet de décret relatif aux aides à la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations actives en Wallonie.
- Avis n°19 du 12 janvier 2009 relatif à la Rationalisation de la fonction consultative.
- Avis n°18 du 17 novembre 2008 relatif au Plan Marshall vu sous l'angle du genre.
- Avis n°17 relatif au cahier des charges visant à passer un marché de service pour une analyse prospective du Rapport Pékin 2007.
- Avis n°16 du 15 septembre 2008 relatif à l'avant-projet de Charte associative.
- Avis n°15 du 3 juillet 2008 relatif à l'avant-projet de décret relatif à l'égalité de traitement.
- Avis n°14 du 12 juin 2008 relatif à la défédéralisation du Fonds d'équipements et de services collectifs (FESC).
- Avis A.911 relatif à l'avant-projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, adopté par le Bureau du CESRW le 18 février 2008.

- Avis A.908 relatif à l'avant-projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, abrogeant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 4 février 2008.
- Avis A.882 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 9 juillet 2007.
- Avis A.878 du 18 juin 2007 «Recommandation à la Ministre wallonne de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances, visant à soutenir la création d'une cellule dédiée aux questions de genre en matière de santé au sein du SPF Santé publique.[1]
- Avis A.860 relatif aux avant-projets de décret modifiant les décrets du 12 février 2004 relatifs au statut de l'administrateur public, en vue de promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.859 relatif à l'état d'avancement de la politique contre les violences conjugales en Région wallonne, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.858 sur le Programme wallon de Développement rural 2007-2013, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.837 sur le Projet de Réforme de la fonction consultative, entériné par le Bureau du CESRW le 23 octobre 2006.
- Avis A.795 sur l'articulation et la mise en œuvre des différents plans adoptés par le GW (PST 1, 2 et 3 et « Plan Marshall»), entériné par le Bureau du CESRW le 19 décembre 2005.
- Avis A.772 sur la mesure de l'impact en termes d'égalité entre hommes et femmes, dans les notes au Gouvernement wallon, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.
- Avis A.771 sur le projet de réforme de la démocratie représentative au sein des pouvoirs locaux, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.
- Avis A.770 sur le Plan stratégique transversal n°1 « Création d'activités et d'emplois », entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.
- Avis A.751 sur le projet de Contrat d'Avenir pour les Wallons, entériné par le Bureau du CESRW le 6 décembre 2004.

Annexe 3 : Courriers

[1] En date du 18 juin 2007, cette recommandation a été présentée au Bureau du CESRW afin d'y être entérinée. Le présent document a été ratifié par les organisations syndicales. Les organisations patronales ont, pour leur part, décidé de ne pas ratifier la recommandation du CWEHF, estimant d'une part que la question traitée relève du niveau fédéral et pointant d'autre part le risque que la position du CWEHF aille à l'encontre d'une approche globale des politiques de santé.

CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

Doc.2019/CWEHF.C165
TVH

Le 12 avril 2019

Madame Alda GREOLI

Vice-Présidente et
Ministre de l'Action sociale
Place des Célestines, 1
5000 Namur

Madame la Ministre,

Le CWEHF a appris que le projet de décret modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé en ce qui concerne la prévention et la promotion de la santé a été déposé au Parlement le 15 mars dernier.

Ayant pris connaissance de ce projet, le CWEHF est étonné que son avis d'initiative émis le 17 septembre 2018[1] n'ait pas été mentionné parmi les autres organes qui ont rendu un avis. Par ailleurs, le CWEHF regrette que son avis ait été fort peu pris en compte, alors que son argumentaire s'était basé sur des témoignages de personnes expertes en la matière. Par ailleurs, lors de notre entrevue du 6 décembre 2018 en votre Cabinet, nous vous avions fait part de notre inquiétude quant à la non prise en compte de la dimension de genre dans le projet de « plan santé ».

Par rapport à la version qui était soumise en première lecture au Gouvernement du 19 juillet 2018, le CWEHF constate :

- Au niveau du test « genre » : ce test n'a pas été modifié. Il ne respecte donc pas le prescrit du décret du 11 avril 2014 car les réponses se limitent à « non » ou « sans objet ». De plus en plus d'études fournissent des données sexospécifiques en matière de santé des femmes et des hommes (IWEPS, ETUI, bureaux d'études des mutualités, ASBL féministes...), montrant qu'il existe réellement des différences entre hommes et femmes en matière de santé, y compris au niveau de la prévention. L'exposé des motifs mentionne, par ailleurs, quelques différences au niveau des décès suite à des cancers d'origine différente entre hommes et femmes, des maladies du système circulatoire et des suicides, ce qui confirme la non-pertinence du test « genre » ;
- A l'article 6 reprenant les définitions :
    - Au 2°, le CWEHF constate qu'il manque le mot « sociaux » entre les mots « déterminants » et « de la santé » ;
    - Un point 17° a été ajouté et précise qu'il y a lieu de produire des données statistiques permettant « le croisement des informations de santé avec l'âge, le sexe, le niveau socio-économique ... » ;

[1] Avis du CWEHF n°63 du 17 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé en ce qui concerne la prévention et la promotion de la santé – 1ère lecture.

- A l'article 11 : le CWEHF insiste pour que les données sexospécifiques soient produites dès l'élaboration de ce premier plan puisque sa mission est d'établir « un diagnostic de situation relatif à l'état de santé de la population, d'identifier les besoins de la population et de fixer des objectifs à atteindre, de guider les actions et les stratégies à mettre en œuvre » ;
- A l'article 13 : le CWEHF constate que des objectifs ont été précisés pour l'évaluation, notamment « mesurer l'impact par genre, âge et niveau socio-économique de ces actions sur la santé ».

A la lecture de ce document, le CWEHF constate que 2 dispositifs peuvent être des acteurs-clés pour l'intégration de la dimension de genre dans le plan et ses futures évaluations :

- Le comité de pilotage (art.15) chargé d'une part, de « superviser la mise en œuvre du plan de façon régulière et au moins une fois par an » et d'autre part, de « transmettre une évaluation de la politique et des propositions d'amélioration au moins tous les 5 ans » qui doit en outre « proposer au Gouvernement une version actualisée et concertée du plan... ». Le CWEHF recommande de veiller à ce que ce comité puisse vérifier si cette préoccupation a été respectée, tant au niveau de la production de données statistiques, que la production d'indicateurs genrés et d'analyses d'impact genrées ;
- Les centres d'expertise en matière de promotion de la santé (art.40) chargés de « favoriser la recherche en prévention et promotion de la santé et l'utilisation de l'information et de la documentation scientifique... » et de « contribuer à l'élaboration du plan à son évaluation, à son ajustement et à son renouvellement ». Le CWEHF recommande également que ces recherches puissent intégrer systématiquement la dimension de genre de manière à permettre, dans un second temps, un ajustement du plan pertinent suite à une meilleure vision de l'état de santé des hommes et des femmes.

Sans analyse genrée approfondie de la situation, il est clair que le Gouvernement ne pourra mener une réelle politique de prévention et de promotion de la santé.

Je vous présente, Madame la Ministre, mes salutations les plus respectueuses.

Maryse HENDRIX,
Présidente du CWEHF

Th. Van Hoof

Thérèse VAN HOOF,
Secrétaire du CWEHF

CESE Wallonie
Conseil Wallon de l'Egalité
entre Hommes et Femmes

Doc.2019/CWEHF.C168
TVH

Le 25 juin 2019

Monsieur Paul MAGNETTE
Informateur de la Région Wallonne
Hôtel de Ville de Charleroi
Place Charles II, 14-15
6000 CHARLEROI

Monsieur l'Informateur,

Dans le cadre de la préparation de la déclaration du Gouvernement, le CWEHF souhaite mettre en avant l'importance d'intégrer dès le départ une politique « Egalité hommes-femmes » dans les objectifs stratégiques qui seront proposés. Suite au décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, le Gouvernement wallon s'est engagé à mettre en œuvre 2 mesures par ministre, ces mesures ayant été rassemblées dans un premier plan wallon « Genre » qui a fait l'objet d'une évaluation début 2019. Le CWEHF demande qu'un deuxième plan puisse voir le jour au cours de cette législature.

Par ailleurs, toujours en vue et suite à ces élections, les 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » des différents niveaux de pouvoir, à savoir le Conseil fédéral de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) et le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) ont rédigé, pour la première fois, un mémorandum commun afin d'énoncer de manière univoque et renforcée leurs revendications en matière d'égalité hommes-femmes.

Parmi les revendications-phares communes aux 3 Conseils, en voici 4 :

- La création d'un poste de ministre « Egalité femmes-hommes » qui devrait être directement attaché au Ministre-Président. Ce.Cette ministre devrait pouvoir compter sur une administration en nombre et compétences suffisants ;
- L'instauration d'une Conférence interministérielle « Egalité femmes-hommes » afin de réunir tous les ministres chargés de l'Egalité « femmes-hommes » de manière périodique et assurer ainsi une harmonie des différentes mesures prises par chacun d'eux ;
- L'urgence de doter les 3 Conseils de moyens appropriés à leurs engagements, tant en terme de revalorisation de leurs subsides annuels-dotation qu'en terme de personnel ;
- L'urgence d'élaborer un plan d'action global de lutte contre les violences envers les femmes conforme à la Convention d'Istanbul qui a été ratifiée par la Région wallonne le 13 mars 2014 et par la Belgique le 1er mars 2016.

Ce plan doit refléter une stratégie partagée par toutes les entités fédérale et fédérées, impliquer toutes les institutions fédérales (Justice, Economie, Intérieur, Affaires étrangères...) et bénéficier d'un budget structurel stable et indexé. En effet, notre société est encore fort imprégnée par des comportements machistes inacceptables, entrainant un réel danger de mort pour les femmes et enfants soumis aux violences intrafamiliales, les 11 féminicides déjà enregistrés cette année sont 11 de trop !

Tous les domaines cités dans les mémorandum méritent d'être pris à bras le corps. Outre les violences physiques, les violences sociales doivent retenir votre particulière attention. Les inégalités en matière de formation, d'emploi, de pensions, de fiscalité, de santé, de logement, de mobilité mais aussi de politique de l'enfance, de la politique des aîné.e.s et des personnes dépendantes et de l'intégration des personnes d'origine étrangère sont toujours prioritaires dans le contexte social que nous traversons depuis des décennies.

Aussi, j'ai le plaisir de vous transmettre :

- Le mémorandum du CWEHF 2019-2024 en vue des élections législatives, régionales, communautaires et européennes du 26 mai 2019 ;
- Le mémorandum commun aux 3 Conseils en vue des élections européennes, fédérales et régionales.

Enfin, au nom de tous les Conseils « Egalité hommes-femmes », je tiens à vous informer que nous sommes à votre entière disposition pour enrichir la réflexion tant au niveau de la préparation de la déclaration gouvernementale que tout au long de la future législature.

Je vous présente, Monsieur l'Informateur, mes salutations les plus respectueuses.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF

Th. Van Hoof

Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF

CESE Wallonie
Conseil Wallon de l'Egalité
entre Hommes et Femmes

Doc.2019/CWEHF.C169
TVH

Le 25 juin 2019

Monsieur Elio DI RUPO
Informateur de la Région Wallonne
Siège du Parti socialiste
Boulevard de l'Empereur, 13
1000 BRUXELLES

Monsieur l'Informateur,

Dans le cadre de la préparation de la déclaration du Gouvernement, le CWEHF souhaite mettre en avant l'importance d'intégrer dès le départ une politique « Egalité hommes-femmes » dans les objectifs stratégiques qui seront proposés. Suite au décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, le Gouvernement wallon s'est engagé à mettre en œuvre 2 mesures par ministre, ces mesures ayant été rassemblées dans un premier plan wallon « Genre » qui a fait l'objet d'une évaluation début 2019. Le CWEHF demande qu'un deuxième plan puisse voir le jour au cours de cette législature.

Par ailleurs, toujours en vue et suite à ces élections, les 3 Conseils « Egalité hommes-femmes » des différents niveaux de pouvoir, à savoir le Conseil fédéral de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) et le Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) ont rédigé, pour la première fois, un mémorandum commun afin d'énoncer de manière univoque et renforcée leurs revendications en matière d'égalité hommes-femmes.

Parmi les revendications-phares communes aux 3 Conseils, en voici 4 :

- La création d'un poste de ministre « Egalité femmes-hommes » qui devrait être directement attaché au Ministre-Président. Ce.Cette ministre devrait pouvoir compter sur une administration en nombre et compétences suffisants ;
- L'instauration d'une Conférence interministérielle « Egalité femmes-hommes » afin de réunir tous les ministres chargés de l'Egalité « femmes-hommes » de manière périodique et assurer ainsi une harmonie des différentes mesures prises par chacun d'eux ;
- L'urgence de doter les 3 Conseils de moyens appropriés à leurs engagements, tant en terme de revalorisation de leurs subsides annuels-dotation qu'en terme de personnel ;
- L'urgence d'élaborer un plan d'action global de lutte contre les violences envers les femmes conforme à la Convention d'Istanbul qui a été ratifiée par la Région wallonne le 13 mars 2014 et par la Belgique le 1er mars 2016.

Ce plan doit refléter une stratégie partagée par toutes les entités fédérale et fédérées, impliquer toutes les institutions fédérales (Justice, Economie, Intérieur, Affaires étrangères...) et bénéficier d'un budget structurel stable et indexé. En effet, notre société est encore fort imprégnée par des comportements machistes inacceptables, entrainant un réel danger de mort pour les femmes et enfants soumis aux violences intrafamiliales, les 11 féminicides déjà enregistrés cette année sont 11 de trop !

Tous les domaines cités dans les mémorandum méritent d'être pris à bras le corps. Outre les violences physiques, les violences sociales doivent retenir votre particulière attention. Les inégalités en matière de formation, d'emploi, de pensions, de fiscalité, de santé, de logement, de mobilité mais aussi de politique de l'enfance, de la politique des aîné.e.s et des personnes dépendantes et de l'intégration des personnes d'origine étrangère sont toujours prioritaires dans le contexte social que nous traversons depuis des décennies.

Aussi, j'ai le plaisir de vous transmettre :

- Le mémorandum du CWEHF 2019-2024 en vue des élections législatives, régionales, communautaires et européennes du 26 mai 2019 ;
- Le mémorandum commun aux 3 Conseils en vue des élections européennes, fédérales et régionales.

Enfin, au nom de tous les Conseils « Egalité hommes-femmes », je tiens à vous informer que nous sommes à votre entière disposition pour enrichir la réflexion tant au niveau de la préparation de la déclaration gouvernementale que tout au long de la future législature.

Je vous présente, Monsieur l'Informateur, mes salutations les plus respectueuses.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF

Th. Van Hoof

Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF

CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

Doc.2019/CWEHF.C170
TVH

Le 2 septembre 2019

Monsieur Paul MAGNETTE
Monsieur Jean-Marc NOLLET
Monsieur Willy BORSUS
Négociateurs de la Région Wallonne

Concerne : Intégration de la dimension de genre dans la Déclaration du Gouvernement

Monsieur les Négociateurs,

Dans le cadre de la préparation de la Déclaration du Gouvernement, le CWEHF souhaite mettre en avant certains points à intégrer dès le départ dans les objectifs stratégiques qui seront proposés au niveau du chapitre relatif à « l'égalité hommes-femmes ».

En dépit du premier plan « Genre » adopté par le Gouvernement wallon lors de la précédente législature et de prises de décisions aux différents niveaux de pouvoir qui semblent faire avancer l'égalité, force est de constater que, sur le terrain, la situation ne s'est pas améliorée mais plutôt dégradée. En effet, les mesures adoptées ces dernières années ont touché de plein fouet les femmes. Par exemple, dans l'emploi, le chômage, les pensions, les Gouvernements n'ont pas estimé l'ampleur des dégâts subis par les femmes.

En rappel du mémorandum du CWEHF et de celui co-rédigé avec nos homologues du Fédéral et de la Région bruxelloise, dont tous les domaines abordés sont importants, nous voudrions cependant insister sur les points suivants :

1. Sensibilisation à la dimension de genre

On en parle depuis 1995, mais quasi personne ne sait vraiment ce que cela signifie presque 25 ans plus tard !

Le CWEHF plaide pour investir massivement dans la sensibilisation à la dimension de genre dans tous les domaines et dès le plus jeune âge. A très court terme, des modules de sensibilisation au genre devront être dispensés à tous les Cabinets ainsi qu'à tous/tes les fonctionnaires des administrations et OIP.

Sans langage commun, il est impossible d'adopter des mesures efficaces qui visent à améliorer l'égalité hommes-femmes.

L'expérience vécue au sein du GIC (Groupe Interdépartemental de Coordination) a montré le manque d'information, de formation ou de connaissance des participant.e.s, ce qui a fortement handicapé le travail du groupe et empêché une évaluation pertinente du plan « Genre ».

2. La politique « Egalité hommes-femmes », une réelle priorité

Le CWEHF constate avec plaisir la position adoptée par le document du 5 juillet 2019 : « Lignes directrices d'une Déclaration de politique gouvernementale et sociétale ambitieuse pour la Wallonie ». Mais, cet engagement devra impérativement être **assorti d'un budget et de moyens humains** à hauteur de cette ambition.

Par ailleurs, cette politique étant par essence transversale, le CWEHF soutiendra la mise en place d'une Conférence interministérielle « Egalité femmes-hommes » pour assurer une harmonisation des différentes mesures prises par chacun.

Parmi les recommandations thématiques, le CWEHF en pointe trois :

2.1. Accès à l'emploi

Le défi principal est de favoriser la mixité des métiers, mais aussi d'assurer :

- l'application stricte de l'égalité salariale ;
- la révision des objectifs peu nuancés en terme d'insertion dans l'emploi ;
- des formations adaptées aux changements sociétaux actuels avec un contrôle de la mise en place de ces formations à destination des femmes assorties de sanctions ;
- la valorisation des acquis de l'expérience lors de la phase d'évaluation des carrières et des compétences préalables à un retour à l'emploi, en particulier pour les « femmes rentrantes » ;
- des mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi ;
- des mesures visant à répondre aux contraintes des hommes et des femmes en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle.

2.2. Violences envers les femmes et les enfants exposés aux violences conjugales

Les victimes de violences ne sont pas prises au sérieux (cf récits de féminicides récents). Les enfants en font également les frais et leur souffrance n'est pas suffisamment prise en compte.... Depuis le début de cette année, on doit déjà déplorer 15 féminicides, 4 enfants tués et 15 enfants ayant survécu à l'assassinat de leur mère (Source : Stop féminicide, 2 septembre 2019).

La dépendance économique et financière des femmes est propice à l'installation de la violence entre partenaires. La violence envers les femmes se produit également sur le lieu de travail et dans l'espace public.

Les moyens actuels sont inefficaces et ne répondent pas aux exigences de la Convention d'Istanbul qui accorde une grande importance aux enfants tant témoins que victimes.

Le CWEHF souligne l'urgence d'élaborer un plan d'action global de lutte contre les violences envers les femmes conforme à la Convention d'Istanbul et demande :

- une enveloppe budgétaire structurelle conforme aux ambitions de cette Convention en matière d'accueil et d'accompagnement des victimes, des auteurs et des enfants ;
- la prise en compte des besoins spécifiques des enfants ;
- un accès prioritaire au logement social pour les femmes victimes (avec leurs enfants) ;
- l'amélioration de la collecte de statistiques sexuées concernant les auteurs, les victimes et les enfants.

2.3. Logement et familles monoparentales

Au 1er janvier 2018, selon l'IDD[1], 12% des ménages étaient monoparentaux avec, à leur tête, une femme dans 83% des cas. Plusieurs études ont montré que ces familles peinent à trouver un logement, qu'il soit privé ou social. Aussi, le CWEHF demande :

- des mesures spécifiques d'aide au logement pour les familles monoparentales ;
- l'élargissement de l'offre de logements sociaux ;
- la révision des critères d'accès aux logements sociaux.

Enfin, le CWEHF se tient à votre disposition tant pour enrichir la réflexion au niveau de la préparation de la Déclaration gouvernementale que pour remplir son rôle consultatif tout au long de la future législature. Il rappelle également que, pour faire face aux nouvelles missions qui lui ont été confiées, un renforcement des moyens est nécessaire, notamment par le financement d'un poste de secrétariat en équivalent temps-plein afin d'assurer le suivi des mesures « Genre » en lien étroit avec les autorités régionales.

Je vous présente, Messieurs les Négociateurs, mes salutations les plus respectueuses.

Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF

Th. Van Hoof

p.o. Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF

[1] Brève de l'IDD, 12.03.19 : « Le point sur les familles monoparentales en Wallonie », n°24

Le rapport d'activité a été approuvé le 12 mai 2020

Editrice responsable
Mme Maryse HENDRIX, Présidente du CWEHF

Rédaction
Thérèse VAN HOOF, Secrétaire du CWEHF

CESE Wallonie
Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes

Rue du Vertbois, 13c – 4000 Liège
www.cesewallonie.be