



CESE Wallonie



Conseil Wallon de l'Égalité
entre Hommes et Femmes

RAPPORT D'ACTIVITE

du Conseil Wallon de l'Égalité entre
Hommes et Femmes

2018

Sommaire

1. Création du CWEHF	3
2. Missions du CWEHF	3
3. Composition du CWEHF	4
4. Fréquence des réunions	9
5. Avis du CWEHF	9
6. Principaux thèmes de travail	10
7. Relations avec le Gouvernement wallon	24
8. Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)	31
9. Relations avec la Fédération Wallonie-Bruxelles	32
10. Auditions	35
11. Représentation du CWEHF à l'extérieur	45
12. Annexes	47
Annexe 1 : Avis de 2018	47
Annexe 2 : Liste exhaustive des avis du CWEHF	48
Annexe 3 : courriers	52

1. Création du CWEHF

Le Conseil Wallon de l'Égalité 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 HOOFF. 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. Une délégation du CWEHF a rencontré personnellement Mme la Ministre A. GREOLI pour lui faire part de ce problème.

2. Missions du CWEHF

Le Conseil Wallon de l'Égalité 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'Égalité 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 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, 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'Égalité 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.

Arrivé en fin de mandature, le CWEHF a fait l'objet d'un renouvellement intégral cette année.

1.1. Composition du CWEHF (janvier à mars 2018)

La composition du CWEHF, pour les 3 premiers mois de 2018, a été définie par l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 juillet 2012 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 31 janvier 2008 désignant les membres du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (MB du 08/08/2012).

A mi-mandat, les postes de Présidence, Vices-Présidences et du Bureau ont été renouvelés sur base de l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 août 2015 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 31 janvier 2008 désignant les membres du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (MB du 07/09/2015).

Pour les associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes (de janvier à mars 2018 compris) :

Associations	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
Flora (eff.) / Forma (suppl.)	Marie-Rose CLINET (démission juillet 2017)	Anne-Marie PERRONE
Conseil des femmes francophones de Belgique	Christiane LABARRE	Albine QUISENAIRE (démission octobre 2017) Reine MARCELIS (à partir du 20 novembre 2017 en tant qu'invitée)
Femmes Enseignement Recherche ULG (FER-ULG)	Annie CORNET	Marc JACQUEMAIN
Collectif contre les violences familiales et l'exclusion	Claire GAVROY	Jean-Louis SIMOENS
Femmes prévoyantes socialistes	Sarah HIBO (démission juin 2016)	Dominique DAUBY
Respect Seniors	Dominique LANGHENDRIES	Mélanie OUDEWATER
Vie féminine	Cécile DE WANDELER	Christine WECKX
Fédération Arc-en-Ciel	Verlaine BERGER	Arnaud ARSENI
Caravane pour la Paix et la Solidarité	Béatrice BASHIZI	Aurélien DETHIER (démission avril 2017) Rémi MUZEMBO (à partir du 18 septembre 2018 en tant qu'invité)
PS	Marie-Virginie BRIMBOIS	Michel GRANADOS
CdH	Naima DERRADJI	Oumarou KABIROU
MR	Annie SERVAIS	Michel PETERS
Ecolo	Maryse HENDRIX	Lionel THELEN

Pour les **organisations représentatives des travailleurs et des employeurs (de janvier à mars 2018 compris)** :

Organisation	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
CSC	Patricia BIARD	Julie REPLUYK
CSC	Gaëlle DEMEZ	Thomas GERARD
CSC	Francis FREDERICK	Philippe PARMENTIER
FGTB	Mariet VANDERSTUKKEN	Sandra DELHAYE
FGTB	Christiane LESCAPET	Jeanne MICHIELS
FGTB	Joseph BURNOTTE	Daniel RICHARD
UCM	Virginie PIERRE ¹	Arnaud DEPLAE
UCM	Tania LOULTCHEFF	Joëlle PIRLET
UCM	Martine CANTAGALLO	-----
UNIPSO	Dominique VAN DE SYPE	Cécile DE PREVAL (démission mai 2017)
FWA	Anne-Marie TASIAUX	Véronic STAS
FWA	Christine GONAY	Aurélie NOIRET

1.2. Composition du CWEHF (à partir d'avril 2018)

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'Égalité entre Hommes et Femmes (MB du 23/03/2018).

¹ Arrêté du GW du 10 janvier 2013 modifiant l'arrêté du GW du 31 janvier 2008 désignant les membres du Conseil wallon de l'Égalité en Hommes et Femmes (MB. 23.01.2013 et MB. 11.03.2013)

Pour les associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes (à partir du 16 avril 2018) :

Associations	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
Flora (eff.) / Forma (suppl.)	Anne-Marie PERRONE	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	Laetitia GENIN
Fédération Arc-en-Ciel	Arnaud ARSENI	Verlaine BERGER
Caravane pour la Paix et la Solidarité	Béatrice BASHIZI	Rémi MUZEMBO (démission avril 2018)
PS	Michel GRANADOS	Marie-Virginie BRIMBOIS
CdH	Urata HYSENAJ	Rémi BELIN
MR	Annie SERVAIS	Régis DOYEN
Ecolo	Maryse HENDRIX	Lionel THELEN

Pour les **organisations représentatives des travailleurs et des employeurs** (à partir du **16 avril 2018**) :

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

2. Bureau

Pendant la période de janvier à avril 2018, la composition du Bureau est la suivante :

- Président : M. Dominique VAN DE SYPE
- Vice-Présidentes : Mmes Maryse HENDRIX et Mariet VANDERSTUKKEN
- Membres : Mmes Béatrice BASHIZI, Annie CORNET, Gaëlle DEMEZ, Cécile DE WANDELER, Christiane LABARRE, Annie SERVAIS.

Suite au renouvellement intégral de la composition du CWEHF, la composition du Bureau, à partir 18 juin 2018 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 12 reprises en 2018 : les 22 janvier, 19 février, 19 mars, 16 avril, 28 mai, 18 juin, 2 juillet, 27 août, 17 septembre, 15 octobre, 19 novembre et 10 décembre.

Le **Bureau** s'est, quant à lui, réuni à 7 reprises en 2018 : les 22 janvier, 19 février, 19 mars, 16 avril, 18 juin, 2 juillet, 17 septembre.

5. Avis du CWEHF

En 2018, le CWEHF a remis **9 avis** :

- 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} lecture ;
- 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 – 1^{ère} 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 1^{ère} lecture - liste limitative ;
- 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} lecture ;
- 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 – 1^{ère} 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°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 – 1^{ère} 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 1^{er} semestre, le CWEHF a consacré ses réunions aux dossiers suivants :

Mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018

Plusieurs réunions ont été consacrées pour synthétiser les revendications du CWEHF dans la plupart des compétences relevant des communes et des provinces. 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).

Thématique « Femmes, emploi et exclusion du chômage »

Suite à l'imposant chiffre des exclusions du chômage, le CWEHF a voulu approfondir ce sujet pour tenter d'objectiver la situation que vivent les femmes suite à une exclusion. Pour éclairer sa réflexion, l'angle d'approche utilisé a été celui de témoignages d'associations qui côtoient quotidiennement ces femmes :

- M. BEGON (CVFE) a présenté les résultats de son étude intitulée « Les femmes et les mesures restrictives concernant le chômage : histoire de domination et perspective d'émancipation ». Il a établi un lien entre la limitation de l'inflation, l'augmentation de chômage et les bénéfices pour les rentiers... Selon lui, les femmes sont engluées dans une histoire de discrimination, considérées souvent comme suspectes, comme boucs-émissaires d'une non prise en charge des responsabilités au niveau politique face aux véritables enjeux sociaux et économiques liés à l'emploi. Pour lui, le plan d'activation et de suivi des chômeurs constitue une véritable machine à exclure.

Dans 40% des cas d'exclusion, il s'agit d'une personne avec enfant à charge. Les CPAS doivent de plus en plus souvent répondre à des demandes d'aides financières pour des besoins basiques (couches-culottes, achat de lunettes pour les enfants, frais médicaux pour les enfants...). Concernant la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion, l'impact se ressent particulièrement en Wallonie, dont 2/3 des exclu.e.s sont des femmes, principalement celles qui ont travaillé à temps partiel pendant des années.

- Mme PLUYMEN (SOFFT) a pu constater au travers de différents témoignages que les personnes sont de plus en plus soumises à l'arbitraire des lois et des personnes qui les appliquent. Elle voit aussi arriver un plus grand nombre de personnes malades de longue durée qui doivent suivre une formation pour se réorienter. Elle a pu constater que les personnes sont de plus en plus fortes. Mais les contrôles sont de plus en plus humiliants envers les femmes. Elle a confirmé que depuis 2012, la situation des femmes s'est nettement détériorée, certaines se trouvant dans une situation de paupérisation telle qu'elles sont aidées par les restos du cœur, vêtues de lambeaux....
- Mme DEMEZ (CSC) a présenté une capsule-vidéo qui a été réalisée par la CSC-Luxembourg et SOS-Dépannage témoignant la complexité de la situation des femmes exclues du chômage. Elle a clairement établi un lien entre exclusion et augmentation des violences intrafamiliales ou au sein du couple à partir du moment où la femme perd son autonomie économique et financière. Elle devient dès lors dépendante de son conjoint ou de la famille proche.

Thématique « Femmes et santé »

Ayant appris, par la plateforme bruxelloise pour promouvoir la santé des femmes, qu'un 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 en Région wallonne (1^{ère} lecture) était en cours d'élaboration, le CWEHF a décidé de se saisir de ce dossier en y consacrant quelques réunions pour mener une réflexion sur la santé des hommes et des femmes.

Comme cet avant-projet a pour but de planifier l'organisation de la prévention et de la promotion de la santé en fixant des programmes de médecine préventive et des campagnes audiovisuelles, le CWEHF a souhaité inviter plusieurs expert.e.s pour présenter leur point de vue sur la situation :

- Mmes MARKSTEIN, MAQUESTIAU, JACQUET et WERBROUCK, membres de la plateforme bruxelloise pour promouvoir la santé des femmes, ont fait part de la méthodologie qui a été utilisée pour intégrer la dimension de genre dans le plan de santé bruxellois. Mme JACQUET a précisé qu'il existait, dès le départ, une volonté politique pour intégrer la dimension de genre dans le plan, probablement suite à un travail de plaidoyer des associations féministes. Dans un second temps, elles ont proposé une série de remarques sur le projet de plan wallon : manque d'indicateurs sexo-spécifiques sur certains sujets et manque d'analyse de genre.

Dans la 2^{ème} partie de ce projet de plan, plusieurs thématiques sont abordées sans établir une transversalité entre eux. Sans l'élaboration d'une situation objective et genrée de la situation, il sera difficile de pouvoir proposer des actions plus innovantes et plus adaptées aux wallon.ne.s ;

- Mme MARON (Solidaris) a présenté un état des lieux sur l'impact des inégalités sociales sur la santé des Belges, étude réalisée en interne pour les Assises de Solidarité 2018. Plusieurs liens ont pu être établis : lien entre la position sociale (niveau d'éducation, de revenus, de catégories socio-professionnelles) et l'état de la santé formant un véritable gradient social. L'étude a également constaté que les inégalités se sont aggravées.
- M. VRANCKEN (Solidaris) a pu mettre en évidence certains constats. Dans les quartiers les plus défavorisés :
 - les personnes ont une moyenne d'âge plus faible. Le pourcentage de femmes vivant dans ces quartiers est de 50%. Le taux de familles monoparentales est plus élevé. Il existe une grande proportion de BIM et de chômeurs de longue durée ;
 - Au niveau des maladies : il existe un lien important entre le gradient social et le diabète, la santé mentale et le handicap ;
 - Au niveau de la prévention : on constate un très faible dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus. On constate également qu'il existe 6 fois plus de filles-mères adolescentes dans ces quartiers, ce qui induit un renforcement des inégalités sociales car les jeunes mères n'auront pas la possibilité de poursuivre des études et d'atteindre une situation stable ;
 - Au niveau de la consommation de soins : les maladies sont beaucoup plus lourdes à gérer car les personnes précarisées ne se sont pas prises en charge en amont et la maladie est dès lors fort avancée. Ce constat est également valable au niveau des hospitalisations qui sont plus importantes et plus longues lorsqu'il s'agit de personnes défavorisées.
- Mme GILLET (FPS) a présenté une étude réalisée en interne sur la santé des femmes. Cette étude a montré que :
 - les femmes souffrent de maladies spécifiques et que leur rapport à la maladie est différent ;
 - les femmes sont plus souvent en incapacité de travail. Elles sont plus nombreuses à souffrir de maladies chroniques et elles reportent plus souvent leurs soins pour des raisons financières. La situation de monoparentalité aggrave encore la situation ;
 - il existe une précarité culturelle par rapport à la contraception. Si l'accès à l'avortement semble correct, l'étude relève que la proportion d'avortements est plus élevée à Bruxelles. Ce phénomène pourrait s'expliquer par une plus grande précarité sociale et financière, certaines femmes reconnaissant être trop pauvres pour pouvoir assumer un enfant ;

- o la proportion de femmes ayant acheté des antidépresseurs est 2 fois plus importante que la proportion d'hommes. Ce constat s'explique par le diagnostic réalisé par le médecin, celui-ci étant différent pour les hommes et pour les femmes : pour eux, les femmes sont en dépression tandis que les hommes sont en burn-out ou en épuisement.

Parmi les recommandations de l'étude, elle a relevé la nécessité d'améliorer le remboursement des médicaments par l'assurance obligatoire, de favoriser l'accès automatique à l'intervention majorée, à multiplier l'accessibilité aux services de première ligne pour renseigner les personnes sur leurs droits.

Parallèlement aux auditions, le CWEHF a examiné la note au Gouvernement wallon. Le CWEHF a pu relever que l'exposé mentionnait quelques chiffres sexués alors que le test « genre » n'en faisait aucunement référence.

Suite à ces différents témoignages et à la réflexion qui a été menée lors des différentes réunions, le CWEHF a décidé d'envoyer un courrier à Mme la Ministre GREOLI pour lui attirer l'attention sur la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans le projet de plan et lui proposer quelques pistes d'amélioration.

Thématique « Femmes et politiques »

Dans le cadre des futures élections communales et provinciales du 26 octobre 2018, le CWEHF a souhaité rencontrer Mme la Ministre DE BUE afin de lui faire part d'une série de mesures concrètes qui pourraient être mises en œuvre pendant la campagne électorale.

Mme la Ministre DE BUE a été très réceptive par rapport à la démarche du CWEHF, étant bien consciente que la politique reste un domaine fort masculin avec la présence d'une certaine violence. Elle a d'ailleurs été impressionnée par l'initiative de Mme Assita KANKO qui visait à rassembler les femmes autour de témoignages de femmes politiques. Mme La Ministre a informé qu'elle travaille sur un projet similaire au niveau wallon.

Par rapport à la suggestion du CWEHF de réaliser des capsules-vidéos des succes stories de femmes politiques pendant la campagne électorale, Mme la Ministre y adhère et a lancé un appel à projets pour mettre cette proposition en place. Le CWEHF a demandé que le cahier des charges prenne en compte une représentation des femmes dans toute leur diversité. Par ailleurs, il a rappelé l'opportunité de relancer la campagne « votez femmes » et de mettre en place des formations pour outiller les femmes face à la violence verbale et aux réseaux sociaux dont elles pourraient en être victimes.

Mme la Ministre accorde également une importance primordiale à la lutte contre les stéréotypes sexués, que ce soit au niveau des manuels scolaires, des brochures émanant de son administration, de la formation à la dimension de genre chez Infor'jeunes...

Au niveau du logement, elle souhaite lutter contre le vide locatif, de manière à pouvoir proposer des places rapidement, en donnant la priorité aux familles monoparentales.

Au niveau du sport, elle est sensible à la dimension « genre », estimant qu'il faut travailler sur le cadastre des infrastructures sportives de manière à mieux prendre en compte le fait qu'une infrastructure est principalement ou non dédiée aux garçons.

Examen de la note au Gouvernement wallon 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 – 1^{ère} lecture

Mme Dorothee KLEIN (Cabinet GREOLI) a été invitée pour présenter les différentes modifications qui ont été proposées dans cet avant-projet de décret. Suite à une directive européenne qui interdit toute forme de distinction selon le sexe, sauf dérogation prévue par l'Etat membre, le Cabinet s'est interrogé sur l'opportunité ou non d'établir une liste limitative.

Afin de pouvoir répondre à cette question, le CWEHF a consacré plusieurs réunions afin de rassembler le point de vue des membres sur ce sujet. Le CWEHF a également constaté que l'IEFH préférerait imposer l'établissement d'une liste limitative alors que la directive européenne parle de liste exemplative.

Cette thématique s'est prolongée au second semestre. Le CWEHF a invité Mme Françoise GOFFINET (IEFH) pour comprendre les raisons qui ont amené l'Institut à exiger l'établissement d'une liste limitative. Mme GOFFINET a informé qu'il existe déjà 2 listes limitatives, mais qu'elles sont obsolètes. Elle a également fait référence à un texte qui a été voté en 2006 aux Pays-Bas précisant que « l'exception concernant les exigences professionnelles essentielles concerne des situations exceptionnelles. La jurisprudence de la Cour relative à cette exception en cas de discrimination fondée sur le sexe montre que l'exception doit être interprétée de manière stricte, qu'elle doit s'appliquer à des activités professionnelles précises et qu'elle requiert un examen de chaque cas particulier. Les principes de proportionnalité et de transparence doivent être appliqués. Le principe de transparence doit permettre une révision périodique des exclusions, pour pouvoir les adapter à l'évolution sociale ».

Le CWEHF a estimé qu'établir une liste limitative risquerait donc d'engendrer des impacts négatifs plus importants que sans liste.

Examen de la note au Gouvernement wallon sur la réforme des APE : 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 – 1^{ère} lecture

Afin de pouvoir rendre un avis d'initiative sur ce dossier, le CWEHF a invité Mme Véronique KAISER, Secrétaire de la Commission Emploi-Formation-Education du CESE Wallonie, afin d'analyser les modifications proposées. A partir du moment où les subsides émaneront d'un ministre particulier, le CWEHF a soulevé le problème d'affectation de la compétence « Egalité hommes-femmes » dans la mesure où il s'agit d'une politique transversale. En effet, le Gouvernement a choisi le principe « 1 compétence par employeur – 1 ministre ». Que se passerait-il si un employeur dispose de plusieurs compétences ? A ce stade, il n'y a pas de réponse claire. La situation est d'autant plus inquiétante que rien n'oblige le ministre concerné à donner des subventions pour les projets minoritaires. Il y a là un véritable enjeu à soulever.

Une autre zone d'ombre concerne l'exclusion d'une série de services du secteur public à mi-chemin de la période de transition. Des secteurs d'activités essentiels pour l'égalité entre les genres et où la proportion de travailleuses est élevée sont concernés. Parmi les secteurs exclus, le CWEHF a relevé le secteur de l'Aide à la jeunesse, secteur où les femmes sont majoritaires. Ce secteur est déjà mis à mal et la réforme aggravera encore la qualité des services rendus majoritairement à des familles précarisées et des femmes en situation de famille monoparentale.

Examen de la note au Gouvernement wallon 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 – 1^{ère} lecture

N'ayant pas été consulté sur cet avant-projet de décret, le CWEHF a souhaité rendre un avis d'initiative vu l'absence de la dimension de genre dès l'analyse de la situation initiale du parcours d'intégration. Le CWEHF a demandé que soit réalisée une évaluation du parcours d'intégration à mi-législature afin de pouvoir éventuellement réorienter les lignes directrices au cours de la seconde moitié de la législature.

Le CWEHF a, en outre, souligné l'inégalité d'accès aux formations. En effet, les femmes sont souvent accompagnées de jeunes enfants, ce qui les empêche souvent de pouvoir se rendre à une formation. Les délais exigés par ce projet seront plus difficiles à tenir pour les femmes.

Le CWEHF a également exigé que dans le contenu du cours de citoyenneté, il soit ajouté un module obligatoire « Egalité hommes-femmes » car les hommes de certaines nationalités ont des réactions très différentes par rapport à la violence psychologique, physique que subissent les femmes.

Enfin, le CWEHF encourage l'introduction d'un axe interculturelité pour permettre d'établir des liens entre les primo-arrivant.e.s et les associations de femmes étrangères existantes en Wallonie. En effet, les femmes étrangères doivent pouvoir connaître ces associations qui pourraient leur venir en aide pour la recherche d'un emploi ou d'une formation car malheureusement, les traitements sont encore différents dans le cadre de leurs démarches (stéréotypes sexués).

Information sur le sexisme dans l'espace public

Mmes GENIN et CULOT sont venues présenter les résultats d'une vaste enquête qui a été réalisée par Vie féminine. Le but était de rassembler des témoignages de jeunes femmes francophones qui ont subi des actes de sexisme dans l'espace public. La conclusion de l'enquête est sans appel : le sexisme, c'est partout, tout le temps et sous toutes les formes, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.

Lorsque les victimes souhaitent confier leur mésaventure à leur entourage, 73% des proches soutiennent la victime, 21% d'entre-eux banalisent l'événement ou vont même jusqu'à culpabiliser la victime (endroit, heure, habillement, comportement...).

Seulement 3% des femmes interrogées ont porté plainte, ce qui n'est pas étonnant car il y a la difficulté de la preuve et l'effet de banalisation de la violence à l'égard des femmes dans notre société.

Suite à cette enquête, Vie féminine recommande de modifier la loi du 22 mars 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public car elle renvoie à des comportements individuels et non collectifs. Il est nécessaire de réinsister sur la notion de rapport de domination dans cette société structurée et organisée. Il faudrait également faciliter son application de manière à éviter que la victime soit amenée à apporter la charge de la preuve.

Information sur « genre et emploi du temps » en Wallonie

Mme CARDELLI est venue présenter les résultats d'une enquête récurrente dont l'IWEPS a analysé les données pour la Wallonie. S'il s'avère que le nombre de pères prenant un congé parental a été multiplié par 14 entre 2002 et 2016, l'étude constate que l'écart du temps consacré aux tâches ménagères entre hommes et femmes reste énorme (13h41 pour les hommes et 22h38 pour les femmes). De même, le temps consacré aux soins et à l'éducation des enfants est toujours plus du double pour les femmes que pour les hommes (1h46 pour les hommes et 3h39 pour les femmes). Après le temps « sommeil et repos », Mme CARDELLI a relevé que le 2^{ème} temps pour les hommes est le « loisir » tandis que le 2^{ème} temps pour les femmes est partagé entre « loisir » et « tâches ménagères ». Les tâches ménagères pour les hommes n'arrivent qu'en 5^{ème} position.

En ce qui concerne l'argument « meilleure conciliation vie privée- vie professionnelle » pour promouvoir le temps partiel, l'étude a montré que la charge est encore plus lourde pour les femmes à temps partiel que pour les hommes à temps partiel. Il n'y a donc pas un meilleur équilibre dans la répartition des charges. Les constats sont identiques pour les hommes et les femmes sans emploi. Quel que soit le statut matrimonial, l'emploi du temps des femmes est ressenti comme étant plus contraignant que ce ne l'est pour les hommes.

L'étude a également relevé qu'il existe des différences non expliquées par la situation des femmes en emploi, ni par le fait d'avoir ou non des enfants. Les différences relèvent d'inégalités structurelles et d'une représentation à l'intérieur du couple. Quand il y a une décision de prise en charge des tâches, c'est souvent la femme qui va y consacrer du temps. Les chercheurs de la VUB n'ont pas hésité à employer les mots « échec de la révolution ménagère ». Il est indispensable de travailler sur l'éducation, la transmission, l'enseignement pour changer les normes qui restent encore très favorables au sexe dominant.

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

Examen de la note au Gouvernement wallon sur l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux aînés et portant modification du Livre V du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé- 1^{ère} lecture

N'ayant pas été consulté sur cet avant-projet, le CWEHF a souhaité inviter une représentante du Cabinet GREOLI et une représentante d'association sur le terrain afin d'avoir une vision sur la réalité de terrain :

- Mme PONCIN (Cabinet GREOLI) a présenté les 6 grands axes qui ont structuré cette réforme. Parmi ceux-ci, le projet vise à encourager la transformation de centre d'accueil de jour en centre de soins de jour. Cette transformation permet aux centres d'obtenir un meilleur financement destiné à améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnes. Est par ailleurs prévue une augmentation de places importante au sein des différents types d'hébergement, estimant que la plupart de ces places seront occupées par des femmes. La méthode de financement des maisons de repos est également revue et des règles sont assouplies pour permettre de sortir de la logique des quotas entre secteur privé et public.

L'accessibilité financière aux maisons de repos a également été retravaillée, la règle étant que les prix sont conventionnés sur base d'une grille tarifaire bien établie en fonction de plusieurs critères. Enfin, le présent projet impose une démarche « qualité ».

Le CWEHF a fait remarquer que le test « genre » est lacunaire, non seulement au niveau des données genrées mais aussi au niveau de l'absence de références à des évaluations qui ont déjà été réalisées dans des maisons de repos. Il a également demandé d'intégrer dans ce projet la problématique des violences faites aux femmes âgées et aux travailleuses dans ces établissements. Il relève également le problème de la violence institutionnelle que subit le personnel soignant : celui-ci est soumis à de fortes pressions, ce qui induit une augmentation des burn-out, d'épuisement au sein du personnel et de facto, des travailleuses.

- Mme GALLET (SENOAH) a mis en évidence les problèmes que rencontrent les personnes qui contactent son association.
 - Coût de l'hébergement : 1 personne/2 n'a pas les moyens pour entrer en maison de repos. Les risques d'une augmentation des prix semblent réels puisque l'avant-projet de décret vise à instaurer un prix maximum qui reprendrait toute une série de frais ;
 - Condition d'âge : le décret prévoit une augmentation de l'âge d'entrée à 70 ans au lieu de 60 ans. Les demandes de dérogations risquent fortement d'augmenter. Par ailleurs, une partie des personnes âgées se retrouvent malgré elles en maison de repos car il n'y a pas d'autres alternatives. Cela pose la question de la capacité des pouvoirs publics à proposer aux personnes âgées des alternatives à la maison de repos ;

- o Public initiant la demande : SENOAH est frappée de constater que dans 70% des cas, ce sont des familles qui contactent, puis les seniors et enfin les professionnels. Le CWEHF est interpellé par ce constat qui signifie que la tendance est de se « débarrasser » rapidement de la personne âgée qui devient une charge. Une des explications serait le désagrément causé par la cohabitation. On se trouve face à un manque de logique et cet aspect n'est pas solutionné ;
- o Plaintes des résidents : les résidents se plaignent de maltraitance. Il est vrai que les maisons de repos soumettent leur personnel à des pressions intolérables et ce stress se porte sur l'attention à accorder au résident.

Mme GALLET a également relevé un manque de clarté concernant les partenariats public-privé, ce qui lui fait craindre une flambée des prix.

Le CWEHF a retenu la nécessité d'établir une cohérence entre les 2 avant-projets de décret (politique des aînés et assurance autonomie). Par ailleurs, le Gouvernement ne promeut pas d'intermédiaire entre le domicile et la maison de repos. Or, ces alternatives répondent à un réel besoin. Enfin, il sera nécessaire de dégager des budgets publics pour renforcer les projets de constructions publiques. La question de l'égalité au niveau de la fiscalité est aussi soulevée.

Examen de la note au Gouvernement wallon sur l'avant-projet de décret relatif à l'assurance autonomie portant modification du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé- 1^{ère} lecture et 2^{ème} lecture

N'ayant pas été consulté sur cet avant-projet, le CWEHF a souhaité l'examiner en vue d'émettre un avis d'initiative. Plusieurs points ont fait l'objet d'attention : la problématique des aidant.e.s proches qui subissent des conséquences directes sur leur propre autonomie économique et financière et sur leur pension, la nécessaire bonne articulation entre les différents métiers de soins et de services situés aux différents niveaux de pouvoir et le problème du statut de cohabitant lorsque plusieurs générations souhaitent rester vivre sous le même toit. Pour résoudre ce problème, le CWEHF a proposé d'envisager une individualisation des droits.

Après le passage en seconde lecture, M. THIELEN (Cabinet GREOLI) est venu présenter au CWEHF les modifications qui ont été apportées notamment suite à l'avis du CWEHF.

Sollicitation du Consortium de validation des compétences au sujet de sa politique d'égalité

Pour la 1^{ère} fois, le CWEHF a été sollicité par un organisme public qui souhaitait recueillir l'avis du CWEHF sur sa propre politique organisationnelle « Genre » dans le cadre des formations et de la validation des compétences. Une délégation du CWEHF a reçu le directeur, M. KOCK et sa collaboratrice, Mme DUPONT, le 4 octobre 2018. Bien que le Consortium dispose de peu de marges de manœuvre, le CWEHF a apprécié cette démarche et a proposé quelques pistes concrètes, notamment au niveau des horaires de formation et d'examen. Le CWEHF a été heureux de pouvoir constater une réelle volonté d'avancer dans le domaine de l'égalité hommes-femmes dans ce secteur.

Rapport final d'évaluation du plan « genre »

Plusieurs réunions ont été consacrées à l'examen des fiches-projets annexées au plan « genre ». Conformément à sa mission, le CWEHF a émis régulièrement des conseils et des propositions tout au long de la phase de rédaction des fiches-projets en proposant notamment des études de référence leur permettant d'objectiver la situation avec des lunettes de genre.

Family Justice Center

Suite à un colloque organisé le 15 octobre 2018 à Liège intitulé « *Les Family Justice Centers et leur approche multidisciplinaire des violences conjugales et intrafamiliales : une réalité en Flandre transposable en Wallonie* », cette thématique a été amenée en réunion. Afin de pouvoir se forger une opinion sur ce dispositif, le CWEHF a auditionné 2 personnes ayant une expérience sur ce sujet :

- M. SIMOENS (CVFE) a signalé que l'approche pour aborder cette thématique des violences conjugales est différente entre les 2 régions : la Flandre a une vision judiciaire tandis que la Wallonie a adopté une vision orientée « processus de domination conjugale ». Cette différence implique que les FJC flamands ne reçoivent que des dossiers judiciarisés. Il constate que la prise en charge de la personne doit être centralisée. Si l'idée de centraliser les différents intervenants en 1 seul lieu est louable, il faut aussi inclure la personne dans toute sa diversité. Or, le parcours de la victime est irrégulier. Il constate que la dimension de genre ne fait pas partie du processus d'accompagnement de la victime. Quelques points interpellants ont été cités, comme par exemple :
 - **Le traitement des dossiers** : les dossiers sont classés selon des critères de priorité. Classer un dossier « vert » signifie qu'il est sans suite. Lorsqu'il s'agit d'une première plainte, cela pose question car on laisse la victime à son triste sort alors qu'elle a déjà subi une période plus ou moins longue de violence ;
 - **Estimation de la dangerosité d'une situation** : la Wallonie a intégré, contrairement à la Flandre, le processus de domination conjugale et d'autres modèles émanant d'expériences de terrain ;
 - **Usage de la médiation** : Les FJC flamands privilégient la médiation, considérant qu'il s'agit d'une simple situation de conflits. Or, il s'agit d'une violence patriarcale, rendant totalement inefficace cet outil. Par ailleurs, la médiation en cas de violence conjugale est contraire aux prescrits de la Convention d'Istanbul.

Par ailleurs, M. SIMOENS a constaté qu'il y avait une absence totale de consultations aussi bien auprès des associations wallonnes qui travaillent sur le terrain que de la Justice, cette dernière ayant également un projet de FJC qui leur est propre. La Wallonie dispose de pôles de ressources qui pourraient facilement répondre au critère de centre intégré tel que voulu par les FJC. Les pôles de ressources ont l'avantage d'intégrer le « Processus de domination conjugale » dans leur accompagnement des victimes.

- Mme GROLET (DGO5) a rappelé le contexte historique dans lequel s'inscrit le dispositif de Family Justice Center ainsi que les éléments-clés de la Convention d'Istanbul qui précise les grandes lignes d'une prise en charge intégrée de la victime, mais aussi de ses enfants et de la famille proche. Elle a également signalé que la Ville de Namur et la Province de Namur ont développé un projet suite à un appel à projets de l'IEFH pour étudier l'opportunité de créer éventuellement un tel centre sur leur territoire. Elle a confirmé le manque de concertation avec les associations et entre entités, notamment avec la Justice qui travaille sur un projet de FJC similaire. Outre les problèmes déjà soulevés par M. SIMOENS, elle confirme que la Flandre prône la médiation au sein de ses centres, ce qui est contraire aux prescrits de la Convention d'Istanbul. La notion de secret professionnel pose également des soucis.

De ces 2 interventions, le CWEHF retient qu'il n'existe pas un seul modèle de FJC, que la Wallonie dispose déjà d'un outil fort performant et que les « pôles de ressources wallons » pratiquent déjà une politique intégrée en 1 seul lieu. Par rapport au modèle flamand, le CWEHF relève la nécessité d'intégrer le concept de « processus de domination conjugale », l'outil wallon visant à estimer la dangerosité d'une situation, la possibilité d'accéder au FJC sans que le dossier ne soit judiciairisé, l'interdiction de réaliser des médiations, la difficulté concernant le concept « secret professionnel » et la nécessité de faire collaborer la Justice à ce projet pour aboutir à un seul FJC cohérent sur le territoire wallon.

Collaboration avec le Conseil fédéral de l'Egalité entre Hommes et Femmes

Le Conseil fédéral de l'Egalité entre Hommes et Femmes a souhaité réunir le CWEHF, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et la commission « Diversité » du SERV, afin de pouvoir s'informer mutuellement de leurs préoccupations respectives. Divers problèmes se sont révélés communs aux 3 Conseils : secrétariat, budget, prise en compte des avis par les autorités politiques. Il a été proposé de réaliser un mémorandum commun en vue des élections fédérale, régionales et européennes du 26 mai 2019.

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

Parallèlement au projet de mémorandum commun aux 3 Conseils « égalité Hommes-Femmes » du pays, les membres ont décidé d'élaborer un mémorandum spécifique aux revendications du CWEHF.

Visibilité du CWEHF

La question de la valorisation des travaux du CWEHF a été à plusieurs reprises énoncée. Quelques pistes de réflexion ont été avancées : envoi d'une question « genre » aux télévisions locales dans le cadre des débats politiques menés pour les élections communales et provinciales ; projet de rencontre avec Mme la Ministre GREOLI pour lui rappeler la mission d'avis du CWEHF, le souhait d'être plus consulté et tenter de comprendre pourquoi les avis du CWEHF sont peu pris en compte...

Une réunion a été organisée avec Mme la Ministre GREOLI le 6 décembre 2018 (voir le point « relations avec le Gouvernement wallon »).

Examen de la note au Gouvernement wallon sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon 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 des dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre – 1^{ère} lecture

Mme KLEIN (Cabinet GREOLI) a été invitée pour présenter l'avant-projet d'arrêté. Initié par le Ministre PREVOT, ce projet a la volonté de stabiliser tous les services qui travaillent en ambulatoire aussi bien pour les victimes que pour les auteurs. L'idée est de passer à un financement structurel selon certaines conditions et critères définis par le Gouvernement.

Si l'avant-projet est en grande partie conforme aux prescrits de la Convention d'Istanbul, le CWEHF a néanmoins attiré l'attention sur l'efficacité de l'aide et de la protection à accorder aux enfants, notamment en améliorant les collaborations entre tous les services et dispositifs dédiés à l'enfance et ceux liés à l'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre.

2. Bureau

Toutes les réunions ont été consacrées à la préparation de la séance plénière qui s'ensuivait ainsi qu'à l'élaboration de thèmes de travail ou de recherches d'experts pouvant être invités en vue d'éclairer l'assemblée sur des sujets spécifiques. Le Bureau a également préparé les rencontres avec Mmes les Ministres DE BUE et GREOLI. Outre ce travail de préparation, le Bureau a réalisé les travaux suivants :

Veille sur le projet de plan wallon de prévention et de promotion de la santé

Ayant été interpellé par la plateforme bruxelloise pour la promotion de la santé des femmes, le CWEHF est resté vigilant quant au suivi de ce dossier et a établi une collaboration avec cette plateforme.

Mémorandum du CWEHF en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018

Le Bureau a consacré plusieurs réunions pour définir les revendications à émettre dans le cadre des compétences communales et provinciales.

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

Le Bureau a mené une opération de veille sur les travaux qui ont été réalisés au sein du GIC dans le cadre de l'élaboration des fiches-projets qui ont été annexées au rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » rendu en février 2019.

Définition des priorités de travail

Au début du second semestre, le CWEHF a orienté ses priorités de travail sur les thématiques suivantes : emploi-chômage et exclusion, familles monoparentales, plan de prévention et de promotion de la santé, allocations familiales, prostitution, statistiques sexuelles, assurance autonomie.

Courriers ponctuels

Le Bureau a aussi 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** :

5.02.18 : un courrier a été envoyé à M. Régis DANDOY (Doc.2018/CWEHF-C.131) et de M. Jean FANIEL (Doc.2018/ CWEHF-C.132) afin d'obtenir leur éclairage quant à l'impact éventuel qu'aurait la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête sur les femmes. Le CWEHF souhaitait savoir si cette mesure permettait ou non une amélioration de la représentation équilibrée des personnes qui seraient élu.e.s aux prochaines élections. M. FANIEL a répondu **le 5 mars 2018** que les évolutions législatives ont permis aux femmes d'être plus présentes en politique. Il a par contre émis des craintes quant à l'impact de la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête sur les femmes. Pour lui, « la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête en Wallonie pour le prochain scrutin local est plutôt défavorable aux candidats dont la visibilité est moindre, catégorie dont les femmes font globalement partie ».

8.02.18 : un courrier a été envoyé à M. le Ministre Willy BORSUS (Doc.2018/ CWEHF-C.133bis) signalant la difficulté d'obtenir la publicité des notes du Gouvernement wallon depuis juillet 2017. Le CWEHF rappelle la bonne application de l'arrêté du 10 juillet 2003 qui définit les missions du CWEHF, notamment son rôle d'avis d'initiative ou à la demande du Gouvernement. M. le Ministre BORSUS a répondu favorablement à notre préoccupation, **le 12 mars 2018**, en proposant une méthodologie pour obtenir les notes au Gouvernement wallon.

6.04.18 : un courrier a été envoyé à M. le Ministre André ANTOINE (Doc.2018/CWEHF-C.135) en soutien à la demande de sollicitation d'audition de l'Université des Femmes à la Commission « Action sociale, de la Santé et de la Fonction publique » du Parlement wallon. Cette Commission avait mis à l'ordre du jour du 27 mars 2018 un point relatif à une proposition de résolution relative à la vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap et à l'accompagnement sexuel, déposée par Mme TILLIEUX, M. PREVOT, Mme DURENNE, M. DAELE, Mme NICAISE et Mme PECRIAUX. Le courrier mentionnait également l'importance de débattre cette proposition sur base d'une grille de lecture en terme d'égalité entre hommes et femmes. En effet, la thématique concerne principalement des rapports de sexe et de genre qui y sont intrinsèquement liés, ceux-ci pouvant causer des risques de violence pendant et après les actes, tant pour la personne porteuse de handicap que pour la personne valide. Malheureusement, la demande de sollicitation d'audition de l'Université des Femmes n'a pas pu être honorée.

19.06.18 : un courrier a été envoyé à Mme Marie-Kristine VANBOSCKESTAL, Administratrice générale du FOREM (Doc.2018/CWEHF-C.143) afin de lui signaler que les listes de métiers et des formations ne sont pas toutes actualisées au regard du décret de la Communauté française du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre sur le site internet.

16.07.18 : un courrier a été envoyé à Mme la Ministre GREOLI (Doc.2018/CWEHF.C144) au sujet du projet de plan de prévention et de promotion de la santé. Bien que dans la 1^{ère} partie, des statistiques et des graphiques ventilés selon le sexe aient été produits, le CWEHF a pu constater que la dimension de genre n'a pas été intégrée parmi les objectifs transversaux, ce qui a pour conséquence d'affaiblir la portée des stratégies proposées pour répondre aux besoins différenciés des hommes et des femmes en matière de santé. Par ailleurs, le CWEHF a relevé que, pour la partie 2, des groupes de travail avaient émis des propositions d'actions prenant en compte la dimension de genre. Ces propositions ont été fortement éludées dans le texte final. Outre le fait que le CWEHF regrette de ne pas avoir été consulté pour rendre un avis sur ce dossier, il ne peut que rappeler l'engagement du Gouvernement wallon visant à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques régionales. Sachant que ce projet de plan sera amené à évoluer, le CWEHF a insisté pour que dès à présent, soit exigée une récolte systématique de données statistiques sexuées, ventilées également par tranche d'âge et par catégorie sociale afin d'améliorer la connaissance au sujet de la situation de santé des hommes et des femmes en Wallonie.

17.09.18 : Dans le cadre des débats médiatiques relatifs aux élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, le CWEHF a souhaité qu'une question relative à l'égalité hommes-femmes puisse être posée auprès des différent.e.s candidat.e.s présent.e.s dans les débats politiques sur les chaînes locales de télévision. Ainsi, un courrier a été envoyé à M. BAUGNIET (Doc.2018. CWEHF-C.147) proposant une question à poser aux candidat.e.s sur le thème de la précarité des femmes. Malheureusement, cette question n'a pas été relayée dans les débats.

05.11.18 : Ayant particulièrement apprécié la démarche spontanée de demande d'avis de la part du Consortium de validation des compétences, le CWEHF a souhaité émettre un avis d'initiative sur l'intégration de la dimension de genre au sein de la validation des compétences (avis n°64). Cet avis a été envoyé à Mme la Ministre Fadila LAANAN et MM. les Ministres Rudy DEMOTTE, Pierre-Yves JEHOLET, Willy BORSUS et Didier GOSUIN.

8.11.18 : Le CWEHF a soutenu le MEFH (courrier Doc.2018/CWEHF-C.156) qui souhaitait introduire un projet dans le cadre d'un nouvel appel à projets de la Commission européenne sur le thème de la prévention des violences envers les femmes, les adolescent.e.s et les enfants. Il s'agit du projet « MOOC_Entreprise » visant d'une part, à mieux repérer, prendre en charge et orienter les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail et d'autre part à mieux mesurer l'impact de ces violences sur les victimes et la vie de l'entreprise.

7. Relations avec le Gouvernement wallon

19.03.18 : Mme la Ministre Valérie DE BUE, Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives et Mme Sabrina BERHIN, Responsable communication du Cabinet de la Ministre

Mme la Ministre DE BUE a expliqué la façon dont elle s'est attelée à défendre, au Parlement, le dossier relatif à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des collèges communaux et provinciaux. Suite aux nombreuses réactions qu'elle a entendues après le vote du décret, elle pense qu'il est capital de travailler sur la sensibilisation pour aider les femmes à prendre leur place en politique, non seulement au niveau des listes, mais aussi au niveau des élues. Elle a demandé à son administration d'être sensible à cette question et d'accueillir les témoignages.

Elle a également signalé qu'elle retenait la démarche initiée par Mme Assita KANKO, le forum POLIN, qui a pour but de sensibiliser les femmes sur base de témoignages de femmes politiques. Le Cabinet travaille actuellement sur un projet similaire qui pourrait se faire au niveau wallon. Elle a également annoncé qu'elle allait réaliser des campagnes de sensibilisation par rapport à l'implication des femmes en politique. Le CWEHF a demandé que le cahier des charges puisse imposer une représentation des femmes dans toute leur diversité (âge, apparence physique, origine, milieu professionnel...). Il a également rappelé la nécessité de relancer la campagne « Votez femmes » pendant la campagne électorale.

Afin d'encourager les jeunes à s'investir dans la politique, le Cabinet a travaillé avec Infor'jeunes pour réaliser une brochure de sensibilisation et pour organiser des animations destinées principalement aux élèves de rhétos. Des activités sont aussi organisées au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les enfants de primaire.

Au niveau du sport, Mme la Ministre a informé que la Fédération Wallonie-Bruxelles a lancé une résolution pour améliorer la présence de femmes dans certaines disciplines sportives, en liant les subsides à la participation des femmes.

Le CWEHF a attiré la vigilance par rapport aux équipements communaux qui sont proposés aux enfants (terrain de football, skate park...) et par rapport aux horaires réservés pour l'activité sportive des filles (souvent après les heures de cours des garçons), ce qui cause des problèmes de sécurité pour le retour des filles après leurs cours. Le CWEHF a fait référence aux études de M. RAIBAUD, géographe français, qui s'est spécialisé dans le fonctionnement des villes sous le regard du genre.

16.04.18 : Mme Dorothee KLEIN, Conseillère à la Cellule « Action sociale » du Cabinet de la Ministre Alda GREOLI, au sujet de la demande d'avis 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 – 1^{ère} lecture

La présente modification décrétole vise à protéger un plus large public de manière à y intégrer les personnes malades, les LGBT, les jeunes mères et les familles monoparentales. Mme KLEIN a également précisé que la Commission européenne a estimé qu'en matière d'emploi et de travail, la législation belge actuelle ne protégeait pas suffisamment les personnes qualifiées « autres » : personnes défendant une victime ou témoignant en sa faveur (par exemple : un syndicat). La Wallonie a alors décidé de réaliser un travail approfondi de révision de ce décret de manière à y intégrer tant les recommandations européennes que le transfert des compétences (emploi) et diverses lois dont la loi contre le sexisme.

Parmi les critères qui ont été ajoutés, Mme KLEIN souligne :

- Le critère « composition du ménage » : ce critère vise à protéger la diversité des structures familiales et à interdire toute discrimination en rapport avec les responsabilités familiales. L'idée de faire apparaître ce critère dans le décret émane des recommandations d'une étude juridique qui a été réalisée sur les familles monoparentales sous l'impulsion du Ministre PREVOT. Mme la Ministre GREOLI s'est engagée à rencontrer les ministres des autres niveaux de pouvoir pour leur faire part des recommandations qui ont été émises dans cette étude ;
- Le critère « condition sociale » : cette notion, moins restrictive que la « classe sociale », permet de tenir compte des situations de publics spécifiques comme les demandeurs.euses d'emploi, les sans-abri, les personnes ayant un passé judiciaire, ce qui n'était pas le cas auparavant ;
- Le décret permettra dorénavant de déposer une plainte pour discrimination multiple et prendra également en compte les discriminations par association ;

- Le décret a également intégré la pénalisation des actes de discrimination inspirés par le racisme ou la xénophobie ou relevant du sexisme qui auraient lieu sur le territoire wallon ;
- Afin d'encourager les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale, la protection au retour des congés familiaux a été renforcée.

Enfin, le CWEHF a été sollicité pour rendre un avis sur l'opportunité d'établir une liste limitative des métiers qui justifierait une distinction sur base du sexe.

27.08.18 Mme Lore PONCIN, Conseillère à la Cellule « Santé » du Cabinet de la Ministre Alda GREOLI au sujet de l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux aînés et portant modification du Livre V du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1^{ère} lecture

Mme PONCIN a présenté brièvement les 6 grands axes proposés dans l'avant-projet de décret :

- Développement de l'accueil en centre de soins de jour : le but de la réforme est d'encourager les centres d'accueil de jour à se transformer en centre de soins de jour, ce qui leur permettrait de bénéficier d'un meilleur financement. Cette mesure permettrait de renforcer l'encadrement pour des personnes souhaitant rester à domicile mais ayant besoin d'un accompagnement en journée ;
- Optimisation des capacités actuelles et ouverture de nouvelles places : il prévu une augmentation de 11 907 places, tout type d'hébergement confondu ;
- Réforme du financement des infrastructures : le financement se fera en fonction du nombre de places réellement occupées. Cette enveloppe sera liée à un plan de construction. Le financement sera réalisé tout au long de l'existence de la maison de repos. Cette méthode permet de déconsolider les investissements ;
- Assouplissement des règles liées au développement et à la répartition des places : la liste d'attente étant parfois très longue, il sera désormais possible pour un même gestionnaire disposant de plusieurs structures dans des communes voisines, de faire des investissements même s'il se situe dans un arrondissement non déficitaire. La réforme veut aussi sortir de la logique des quotas : il sera désormais possible d'établir une convention de partenariat privé-public où chacun gardera ce qu'il possède ;
- Accessibilité universelle des résident.e.s et sûreté des prix : Le projet prévoit que les établissements adoptent progressivement le prix conventionné sur base d'une liste tarifaire établie sur plusieurs critères. Le projet prévoit également de supprimer une série de suppléments, comme le raccordement et l'abonnement à la télédistribution, la TV, l'accès internet et le poste téléphonique, le frigo, l'eau portable au chevet ;
- Nouvelles normes de qualité : l'avant-projet impose une démarche « qualité » et tous les établissements seront contrôlés.

Le CWEHF a attiré l'attention sur le fait que les aînés seront principalement des femmes âgées. Or, l'écart de pension entre hommes et femmes oscillant entre 28% et 30%, il est fort probable que les femmes auront plus de difficultés à accéder à une maison de repos. C'est un point à creuser au niveau du genre. Par ailleurs, la problématique de la violence faite aux femmes en maison de repos n'est pas abordée dans cet avant-projet, tant au niveau du personnel que des résident.e.s. Le CWEHF a également demandé la réalisation d'une analyse des besoins en matière de soins, intégrant la dimension de genre, de manière à orienter le mieux possible les soins par rapport aux besoins spécifiques des aîné.e.s.

Enfin, le CWEHF a souligné que le personnel travaillant dans les maisons de repos est composé en majorité des femmes qui sont soumises à de fortes pressions, ce qui engendre un taux élevé de burn-out.

10.12.18 M. THIELEN, Conseiller à la Cellule « Santé » du Cabinet de la Ministre Alda GREOLI pour une présentation de l'avant-projet de décret relatif à l'assurance autonomie portant modification du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 2^{ème} lecture

M. THIELEN a présenté les modifications qui ont été apportées suite à l'avis du CWEHF n°62 du 17 septembre 2018 :

Concernant la note de genre :

Conscient que les emplois dans ce secteur sont essentiellement féminins et à temps partiel, le Cabinet a affirmé qu'il était en concertation avec les organisations syndicales pour réfléchir sur cet aspect. Il assure que les emplois se baseront sur des emplois existants et qu'ils vont être renforcés : certaines personnes travaillant à temps partiel pourront accéder à un temps plein ou à un temps partiel plus important.

Au niveau de la qualité de l'emploi, Mme la Ministre GREOLI a décidé de travailler avec les Fédérations patronales et les syndicats sur l'octroi d'un statut d'employé pour les aides familiales, courant 2019.

Par rapport aux questions soulevées pour le soutien aux aidant.e.s proches, M. THIELEN précise que la réforme vise une augmentation substantielle de l'offre de services. On passerait de 6 millions d'heures à 9 millions d'heures en aide familiale pour permettre aux aidants proches de pouvoir disposer d'un peu de répit.

Concernant l'évaluation de la dépendance :

M. THIELEN précise que les 2 outils d'évaluation, le Bel Rai Screener et le questionnaire social, sont maintenus et seront utilisés systématiquement. Ils concernent la branche 1. Pour la branche 2, des guides sont utilisés actuellement.

Concernant le montant des cotisations :

Le Cabinet n'a pas retenu la proposition de proportionnalité de la cotisation en fonction des revenus, estimant que le montant des cotisations est relativement faible. Par contre, les revenus sont pris en compte au niveau de la quote-part que la personne va devoir payer.

Il signale qu'au sein d'un même ménage, il pourrait y avoir « 2 compteurs autonomie ». Pour M. THIELEN, il s'agit d'une belle avancée par rapport à la situation actuelle pour laquelle le barème est calculé sur les revenus du ménage.

Concernant l'octroi de l'allocation :

M. THIELEN a confirmé le maintien d'une allocation sur base du revenu du ménage et ce, pour une raison de rapidité de la mise en œuvre. Il est bien conscient de la différence de régime entre la 1^{ère} et la deuxième branche, mais il a souligné que le texte prévoit une évolution pour la 2^{ème} branche.

Mme HENDRIX a rappelé que la majorité des femmes ont un revenu plus faible que celui des hommes, ce qui risque d'entraîner une situation de dépendance de la femme par rapport à son conjoint. M. THIELEN a précisé que le budget actuel ne permet pas de faire évoluer la 2^{ème} branche à court terme.

Concernant l'interdiction de cumul d'allocations « handicap » :

M. THIELEN a confirmé que cette interdiction ne concernait que la 2^{ème} branche. Par contre, l'allocation peut être cumulable avec le budget d'assistance personnelle (BAP) ou d'autres allocations.

Concernant la formation et la formation continuée :

M. THIELEN a retenu la demande du CWEHF d'intégrer un module de sensibilisation à la dimension de genre dans tous les types de formation. Un groupe de travail spécifique « formations » a été mis en place afin de garantir rapidement l'effectif de travailleurs.euses dans les mois à venir. Le Cabinet travaille également en concertation avec les partenaires sociaux sur la définition de nouvelles formations.

Concernant l'emploi :

M. THIELEN a annoncé qu'en 2019, les travailleurs.euses Titres-services du secteur public dépendant du CPAS vont être transféré.e.s sur le statut APE. Des négociations sont actuellement en cours avec le Cabinet JHOLET pour pouvoir identifier l'ensemble de l'emploi aujourd'hui subsidié par les APE et les transférer vers le budget global de l'assurance autonomie.

A la crainte du CWEHF que le nombre d'heures global envisagé ne soit pas suffisant, M. THIELEN a précisé qu'il s'agit d'une mesure de démarrage qui pourra évoluer en fonction de la demande. Il reconnaît qu'il est difficile de définir le nombre d'heures nécessaires par manque de données statistiques sur ce sujet.

Par ailleurs, ce risque d'insuffisance de nombre d'heures engendrera à nouveau un impact direct sur les aidant.e.s proches. M. THIELEN constate qu'on a peu de levier d'action pour améliorer la situation des aidant.e.s proches actuellement. Il espère néanmoins qu'avec l'augmentation de l'offre professionnelle, les femmes seront moins sollicitées qu'aujourd'hui pour prendre en charge les personnes dépendantes.

10.12.18 : Mme Dorothee KLEIN, Conseillère à la Cellule « Action sociale » du Cabinet de la Ministre Alda GREOLI pour une présentation de l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon 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 – 1^{ère} lecture

L'avant-projet d'arrêté vise à stabiliser tous les services travaillant en ambulatoire, aussi bien pour les victimes que pour les auteurs, en leur garantissant des moyens plus structurels. Par la même occasion, cet avant-projet a été rédigé de manière à répondre aux exigences de la Convention d'Istanbul, notamment la prise en compte des violences fondées sur le genre.

Le CWEHF a fait remarquer que l'avant-projet ne traite pas la problématique des enfants exposés aux violences conjugales alors que cet aspect est exigé par la Convention d'Istanbul. Mme KLEIN a estimé que cet aspect relève d'un autre niveau de compétence. Le CWEHF a alors demandé que soit assurée une coordination entre ces centres-dispositifs et les services dédiés à l'enfance de manière à ce que victime et enfants puissent être pris en charge. La priorité est d'assurer une prise en charge systémique.

Le CWEHF a également relevé le manque de sensibilisation des SAJ, de la police... au processus de domination conjugale qui peut faire reporter la violence sur les enfants. Les questions de l'évaluation de la dangerosité d'une situation et de la sécurité de la victime (et de ses enfants) ont également été abordées. Cet aspect devra être étudié et évalué de manière approfondie car l'actualité montre malheureusement que les féminicides tendent à augmenter ces dernières années.

06.12.18 : rencontre avec Mme la Ministre Alda GREOLI

Une délégation du CWEHF s'est rendue au Cabinet pour rencontrer Mme la Ministre GREOLI afin d'échanger sur plusieurs sujets :

Réduction du nombre de demandes d'avis :

Etant de moins en moins consulté, le CWEHF a décidé de rendre des avis d'initiatives sur plusieurs dossiers qui intéressaient directement le CWEHF. En outre, il constate que les avis rendus au Gouvernement sont peu voire pas du tout suivis et le CWEHF n'a aucun retour sur ce qui a été décidé.

Par ailleurs, la publicité des notes au GW est beaucoup plus difficile à obtenir depuis la nouvelle alliance au Gouvernement. Cette difficulté cause un préjudice pour le CWEHF qui rencontre des difficultés pour pouvoir consulter les dossiers qui sont en cours. Un arrangement a été temporairement trouvé avec M. Le Ministre-Président BORSUS pour améliorer l'accès aux documents, mais la procédure est assez lourde et nécessite une veille permanente de la part du secrétariat qui est déjà fort surchargé.

Mme la Ministre GREOLI s'est engagée à prendre contact avec M. le Ministre-Président pour lui proposer d'assouplir la procédure de communication des notes au GW.

Visibilité du CWEHF :

Par manque de moyens humains et financiers, le CWEHF est actuellement dans l'impossibilité d'organiser des colloques. En effet, depuis quelques années, les missions du CWEHF se sont étendues et le CWEHF est également invité à participer à différents comités d'accompagnement (GIC, Familles monoparentales, FEDER-FSE...), ce qui amène une surcharge de travail. Le budget devrait être revu de manière à garantir une efficacité optimale du travail du CWEHF.

Mme la Ministre GREOLI a constaté que, vu le contexte budgétaire actuel, il ne sera pas possible de dégager des moyens supplémentaires pour renforcer le personnel. Elle a cependant proposé de réfléchir à une enveloppe spécifique pour améliorer la communication.

Groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Le CWEHF est interpellé par la lenteur des Cabinets à entrer dans une réflexion « de Gender mainstreaming », malgré les efforts du Cabinet GREOLI pour organiser des formations régulières à la dimension de genre. Bien que le CWEHF ait aussi été particulièrement bien impliqué dans cet accompagnement, force est de constater que cette dimension n'a pas encore été suffisamment comprise pour que les chargés de projet puissent travailler sur leur fiche de manière optimale. Le CWEHF a rappelé toute l'importance de prévoir des formations récurrentes au Gender mainstreaming et Gender budgeting pour tous les membres des Cabinets et des administrations.

Enfin, le CWEHF a signalé à Mme la Ministre, l'absence de la prise en compte de la dimension de genre dans le projet de Plan wallon de prévention et de promotion de la santé, regrettant par ailleurs que les éléments « genre » qui avaient été énoncés dans les groupes de travail ont été éludés dans la version finale.

8. Groupe interdépartemental de coordination (GIC)

En tant que membre du GIC, la Présidente du CWEHF, Mme HENDRIX, et le secrétariat ont participé aux réunions du GIC qui ont eu lieu les 23 janvier, 1^{er} juin et 23 octobre 2018.

23.01.18 : après un bref rappel des enjeux de la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques, présenté par M. TANZILLI, chef de Cabinet de la Ministre GREOLI, Mme KLEIN (Cabinet GREOLI) a rappelé le « mode d'emploi » pour rédiger le test « genre ». S'en est suivie la fixation du timing pour établir le rapport final d'évaluation du plan. Enfin, un tour de table a été réalisé afin que les différents Cabinets puissent présenter l'état d'avancement des travaux.

01.06.18 : Cette réunion a été consacrée à l'état d'avancement au niveau de la rédaction des fiches-projets. Des priorités ont été fixées par chapitre selon un timing bien précis. Les représentants des Cabinets ont pu avoir un échange avec Mme WUIAME (ENGENDER) qui était également présente à cette réunion.

L'administration a également présenté le programme d'une nouvelle formation dispensée sur un jour intitulée « Intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets » qui a été organisée par l'Ecole d'Administration Publique (EAP) en septembre et octobre 2018. Elle a été proposée principalement au personnel d'encadrement, aux gestionnaires de projets, aux juristes et aux responsables budgétaires.

23.10.18 : Le CWEHF a proposé une série de remarques sur les fiches-projets. Ce travail a ensuite été révisé par la Direction de l'Intégration et de l'Egalité des Chances afin de rassembler la globalité des remarques qui ont été transmises aux responsables des Cabinets. Cette méthode a permis d'assurer un accompagnement spécifique en fonction de l'état d'avancement des fiches-projets. Une discussion a eu lieu concernant le choix des indicateurs. Enfin, Mme KLEIN a rappelé l'importance de bien rédiger les notes de genre. Elle a également demandé aux différents Cabinets d'envoyer un courrier à leurs UAP respectives afin qu'elles puissent également transmettre leurs notes de genre.

Diverses formations ont été proposées aux membres du GIC :

- Invitation à participer à une journée d'étude sur « Genre et politique communale », organisée par AMAZONE, le 20 septembre 2018 ;
- Formation de 2 demi-journées (2 ou 15 mars 2018) pour les membres du GIC ainsi que pour les responsables en charge de la rédaction des fiches-projets par l'ASBL ENGENDER.

A cette occasion, Mme Nathalie WUIAME a présenté les concepts de base, les différentes approches de l'égalité, l'intégration de la dimension de genre dans les politiques (exemples concrets du GM), des outils d'application du GM (test genre, note de genre et Gender budgeting) et les différents types d'indicateurs. Malheureusement, le CWEHF n'a pu que constater la très faible présence des représentants des différents cabinets.

9. Relation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

29.11.18 : Assemblée générale d'Alter Egales, sous la houlette de Madame Isabelle SIMONIS, Ministre des Droits des femmes – Thème : « Droits à être représentée »

Quelques membres du CWEHF et le secrétariat ont participé à l'Assemblée générale d'Alter Egales. Mme la Ministre SIMONIS a souhaité présenter le bilan de ses actions pour cette législature 2014-2018, vu sa désignation prochaine comme Déléguée aux Droits des femmes au sein du Cabinet de M. le Ministre-Président Rudy DEMOTTE :

- **Instauration d'un ministère des Droits des femmes** : la création de ce ministère a été en soi un véritable enjeu : il a fallu de la ténacité, de la patience, convaincre de la pertinence de ce ministère, trouver des budgets. Ce ministère est le fruit du combat des associations féministes à défendre fermement les droits des femmes ;
- **Création d'Alter Egales** : il était tout à fait logique de créer un lien direct entre ce ministère et les associations en créant un espace commun de réflexion. Cet outil a permis de concrétiser l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Le travail, réalisé en sous-commissions, a permis de mettre en lumière des revendications et de les faire monter à tous les niveaux de pouvoir. Certaines revendications ont d'ailleurs été inscrites à l'agenda politique mais aussi médiatique ;
- **Actions phares de ce ministère** : décret « Gender mainstreaming » en FWB ; processus d'accompagnement des maisons et des centres de jeunes pour faire émerger de bonnes pratiques de mixité avec le public ; appel à projets visant à encourager la mixité dans le sport et à promouvoir le sport féminin ; développer l'EVRAS en créant un label « EVRAS » pour les opérateurs ; appel à projets en vue de réaliser des animations ; outils et formations « EVRAS » avec une priorité pour le milieu festif ; mise en place d'une ligne téléphonique gratuite « SOS VIOL » à destination des victimes de violences sexuelles ; renforcer la formation des professionnels et des futurs professionnels en créant des modules de formation spécifiques sur les violences de genre qui seront dispensés dans des écoles de promotion sociale ; campagne de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles ou encore les violences conjugales.

Elle a également mentionné le colloque international sur le Droit à l'interruption volontaire de grossesse, l'adoption en 1^{ère} lecture du décret relatif aux violences faites aux femmes visant à pérenniser le financement des associations et des organismes de terrain et d'autre part, à offrir une réponse globale, structurée et intégrée à la violence à l'égard des femmes sur le territoire de la FWB, l'action de sensibilisation des médias sur les questions de genre et la création de la banque de données « EXPERTALIA », le décret « Mini-miss », le site « Top modèle », le projet scolaire « Filles-Garçons : une même école ? », l'opération « Girls Day-Boys Day », le projet « Engie-cofely », la création d'un master interuniversitaire de spécialisation en études de genre et le projet « Femmes et sciences » dans les universités.

A l'issue de plusieurs réunions réalisées par les 3 sous-commissions, Alter Egales a proposé une quinzaine de recommandations. L'originalité de cette année fut l'arrivée de jeunes mouvements féministes qui ont souhaité partager leurs stratégies et leurs objectifs. Alter Egales a profité de cette opportunité pour rédiger un texte original sur les conditions de dialogue dans lesquelles peuvent s'élaborer des stratégies et des objectifs communs entre les jeunes collectifs féministes et les organisations féministes traditionnelles.

Enfin, l'appel à projets de cette année, d'une enveloppe de 300 000€, a permis de sélectionner 30 projets.

Chaque sous-commission est ensuite venue présenter ses travaux :

- **Sous-commission 1 : « Participation des jeunes femmes aux luttes féministes aujourd'hui » - Mme Hafida BACHIR (Vie féminine).** Le premier objectif a été de prendre connaissance de la diversité des engagements de jeunes féministes ainsi que leur contribution à la lutte féministe. Le second objectif était de définir collectivement les conditions de la transmission féministe d'égalité à égalité entre les différentes générations. Ces rencontres ont permis de prendre conscience de l'émergence de nouvelles forces au sein des mouvements féministes. Il ressort également que des objectifs doivent être précisés pour améliorer les conditions de dialogue entre les collectifs des jeunes féministes et les organisations féministes plus anciennes de manière à faire émerger des stratégies et des objectifs communs. De nouvelles formes d'alliances plus flexibles peuvent être mises en place sous forme de coalitions, d'assemblages ponctuels, sans programme défini, construites en fonction des objectifs et des enjeux du moment. Cette sous-commission a également souligné l'importance de créer un ministère des Droits des femmes et de poursuivre une assemblée participative, comme celle d'Alter Egales, en associant les nouveaux collectifs.
- **Sous-commission 2 : « Participation des femmes en politique » - Mme Xénia MASZOWEZ (FPS).** La sous-commission est partie du constat que l'accès des femmes à l'éligibilité et au vote n'a pas résolu la question de leur représentation. Les mécanismes mis en place pour tenter d'augmenter le nombre de femmes élues ne suffisent pas. En effet, on constate que si le nombre de candidats sur une liste est impair, la place additionnelle est en général occupée par un homme.

Les candidats sont plus souvent tête de liste que les candidates. De manière générale, la politique est perçue comme un monde d'hommes et ce, également par des femmes.

La répartition genrée du travail non rémunéré ne facilite pas l'intégration des femmes dans la sphère politique, ces dernières assumant plus que leur part. Par ailleurs, les politiques sociales ne facilitent pas la participation des femmes, notamment en ce qui concerne l'accueil des enfants. La sous-commission a proposé 6 recommandations :

- Mandater des experts.e.s pour réaliser une étude sur les circonscriptions wallonnes dans la perspective d'une meilleure représentativité des femmes ;
 - Rendre obligatoire un quota de minimum 1/3 des membres du sexe minoritaire dans les exécutifs à tous les niveaux de pouvoir ;
 - Intégrer dans les futures études et analyses des résultats d'élections le critère « Egalité Femmes-Hommes » afin de déterminer l'impact du système de la tirette dans les résultats ;
 - Demander aux partis politiques de dresser un plan quinquennal visant à faire avancer les questions de l'égalité au sein de leurs organisations. Définir également une personne de contact concernant les questions de genre au sein de chaque parti ;
 - Prendre des mesures pour améliorer l'articulation vie privée-vie professionnelle : réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, limiter le cumul des mandats de manière à libérer des postes pour les femmes et à encourager le renouvellement plus rapide des mandataires politiques, travailler sur l'aménagement des horaires de réunions ;
 - Répartir les compétences sans stéréotypes de genre.
- **Sous-commission 3 : « La représentation des femmes dans la culture » - Mme Sylvie LAUSBERG (CFFB).** La sous-commission est partie du constat que les femmes sont particulièrement marginalisées en tant qu'actrice de la vie culturelle et qu'elles se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder, contribuer et participer de façon égale aux différents métiers liés à la culture. Ces inégalités se marquent dès l'orientation vers des études supérieures, s'ensuit les budgets, les stéréotypes, le plafond de verre, les pratiques de harcèlements pour ne citer que quelques exemples. La sous-commission a proposé les recommandations suivantes :
 - Lutte contre l'invisibilisation des femmes et des filles dans leurs parcours artistiques et culturels, de l'école à la production en passant par la programmation ;
 - Création d'un certificat « art et genre » dans le but de sensibiliser le corps enseignant aux questions de genre dans leurs cours pour agir dès le début du parcours artistique des étudiant.e.s ;

- Lutte contre les violences sexistes, les pratiques de harcèlement, les agressions. En effet, la culture est le reflet de notre société. Elle est un moteur et un levier d'égalité pour la société toute entière. Il y a lieu de mieux diffuser les supports de sensibilisation dans les lieux culturels ;
- Elaboration d'un annuaire et d'un réseau de femmes créatrices ou de femmes-ressources afin de favoriser la solidarité et le réseautage, la visibilité des actrices, toutes compétences confondues.

La conclusion de cette assemblée fut qu'au vu du travail qui a pu être réalisé grâce à la création d'un poste de Ministre des Droits des Femmes en Fédération Wallonie-Bruxelles, l'enjeu majeur de la prochaine législature sera de revendiquer la création d'un ministère des Droits des femmes à tous les niveaux de pouvoir. Ce ministère devra être doté d'un budget conséquent.

Le thème de 2019 sera : « le droit à disposer de son propre corps ».

10. Auditions

1. Membres du CWEHF

20.01.18 : Mmes Laetitia GENIN, Coordinatrice nationale de Vie féminine et Julie CULOT, Animatrice VF-Liège, pour une présentation de l'enquête de Vie féminine sur le « sexisme dans l'espace public : c'est partout, tout le temps et sous toutes les formes ! »

Suite à une enquête ayant rassemblé quelques 400 témoignages de femmes, il a été montré que le sexisme dans l'espace public sévit autant en milieu urbain qu'en milieu rural. Les femmes subissent des comportements sexistes au quotidien : agressions verbales (41%), physiques (26%), non verbales (21%) et autres (12%).

Quand elles ont le courage d'en parler à leur entourage, les réactions des confidents sont assez variées : 41% de confidents apportent leur soutien, 32% partagent leur colère. Mais il est également interpellant de constater que 22% des confidents relativisent l'incident voire pour 6% d'entre-eux, culpabilisent la victime.

Peu de femmes interrogées portent plainte (3%) car il y a la difficulté de la preuve. Par ailleurs, la société elle-même banalise les violences faites aux femmes, ce qui décourage les victimes à aller porter plainte.

S'il existe bien une loi (22 mars 2014) tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, force est de constater que cette loi n'est pas suffisante car la définition sur laquelle s'appuie cette loi renvoie à des comportements individuels et non pas collectifs.

L'étude a proposé 4 défis : poser un regard genré sur le sexisme dans l'espace public, promouvoir une éducation favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les milieux (écoles, clubs sportifs, scouts, syndicats...), améliorer l'accueil et l'accompagnement respectueux des victimes lors du dépôt de plainte à la police, améliorer les outils juridiques.

28.05.18 : Mme Gaëlle DEMEZ, Responsable de la Commission « Femmes » de la CSC, sur la thématique de l'exclusion du chômage – présentation de témoignages

Le projet de réalisation d'une capsule-vidéo avait pour but de renouer des contacts avec des personnes exclues du chômage et qui ne font donc plus partie du public-cible de la CSC. Sur base de témoignages d'une dizaine de personnes, les informations ont été croisées afin de mettre en avant les difficultés vécues par ces femmes exclues. Un lien très fort entre exclusion et augmentation de la violence conjugale est apparu rapidement. Ces témoignages renforcent la thèse suivante : quand une femme perd son autonomie économique et financière, elle devient totalement dépendante de son conjoint, ce qui devient le nid de la violence conjugale. Les témoignages ont également mis en avant la violence institutionnelle réelle à laquelle sont confrontées les femmes lors des entretiens avec le FOREM.

02.07.18 : Mmes Julie GILLET, Attachée aux FPS, Leïla MARON et M. Jérôme VRANCKEN, attachés chez SOLIDARIS, en vue de présenter diverses études sur le sujet « Femmes et santé »

Mme MARON a synthétisé quelques constats qui ont été établis sur base de plusieurs études qui ont été réalisées dans le cadre des Assises de Solidarité de 2018 :

- Il existe un lien étroit entre la position sociale et l'état de santé (niveau d'éducation, de revenus, de catégories socio-professionnelles) ;
- Il existe un gradient social en terme de santé : plus on monte dans l'échelle sociale, plus on jouit d'une meilleure santé ;
- On assiste à une aggravation des inégalités en matière de santé. A titre d'exemple, les personnes qui ont un niveau d'éducation inférieur ont proportionnellement plus souffert de dépression que les personnes situées dans des catégories sociales plus élevées.

M. VRANCKEN a mis en évidence que, dans les quartiers les plus défavorisés :

- les personnes qui y vivent ont une moyenne d'âge plus faible ;
- le pourcentage de femmes vivant dans ces quartiers est de 50% ;
- le taux de familles monoparentales est plus élevé (9% contre 2% dans les quartiers plus favorisés) ;

- il existe également une plus grande proportion de BIM et de chômeurs de longue durée ;
- on constate 2 fois plus de décès avant 65 ans dans ces quartiers ;
- la population est en moins bonne santé : 40% de prévalence du diabète en plus, 2 fois plus d'admission dans les hôpitaux (classiques ou psychiatriques), 2 fois plus de prévalence du handicap dès la naissance ;
- la prévention et la consommation de soins sont également plus faibles. Lorsqu'elles sont diagnostiquées, les maladies sont beaucoup plus lourdes à gérer et les frais explosent.

Sur base des résultats de ces études, il a été constaté que la situation s'aggrave et qu'il existe très peu de données quantitatives genrées pour mieux cerner la situation.

Mme GILLET a présenté l'étude des FPS sur la santé des femmes. Il en ressort que :

- le risque de précarité semble plus grand chez les femmes et il a tendance à augmenter chaque année ;
- les femmes sont plus souvent en incapacité de travail ;
- elles bénéficient plus souvent du BIM ;
- elles sont plus nombreuses à souffrir de maladies chroniques ;
- elles sont plus souvent sous tiers payant social ;
- elles ont souvent plus vite recours à tous les dispositifs de santé ;
- 20% des personnes reportent leurs soins pour des raisons financières. Ce taux grimpe à 25% pour les femmes et à 44% pour les familles monoparentales.

L'étude a également réalisé un focus sur les familles monoparentales, dont 88,4% sont composées d'une femme à leur tête. 40,6% de ces ménages estiment que leur santé est plutôt mauvaise ou très mauvaise contre 16,1% des couples avec enfants.

Au niveau de la contraception, l'étude a mis en évidence la précarité culturelle : les femmes issues de milieux défavorisés ont peu de connaissance pour changer leur mode de contraception si elles rencontrent des effets secondaires. Par ailleurs, les médecins ne sont pas spécialement sensibilisés sur le fait que le coût de la pilule serait un frein pour certaines femmes.

Au niveau de l'IVG, le nombre d'actes est en augmentation. Les raisons seraient d'ordre matériel ou par manque de couverture sociale. Certaines femmes ont signalé qu'elles étaient trop pauvres pour pouvoir assurer l'éducation d'un enfant.

Au niveau de la santé mentale, il a été constaté que le rapport à la dépression et son éventuel traitement était différent entre les hommes et les femmes : en effet, un médecin aura tendance à considérer plus facilement qu'une femme est en dépression alors que pour l'homme, il diagnostiquera de préférence un burn-out ou un épuisement. Cette différence de diagnostic fait que le volume d'antidépresseurs prescrits pour les femmes aurait augmenté de 20% entre 1997 et 2012.

En conclusion, Mme GILLET a proposé les recommandations suivantes :

- Améliorer le remboursement des médicaments par l'assurance obligatoire ;
- Continuer à réduire la facture des médicaments dans le budget des ménages ;
- Favoriser l'accès automatique à l'intervention majorée ;
- Multiplier l'accessibilité aux services de première ligne pour renseigner les personnes sur leurs droits ;
- Mesures générales pour lutter contre les injustices de genre qui touchent particulièrement les femmes, ce qui permettra d'améliorer leur état de santé.

2. Invité.e.s au CWEHF

20.01.18 : Mme Rébecca CARDELLI, Attachée scientifique de la Direction « Recherche et évaluation » de l'IWEPS pour une présentation de l'étude « Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », cahier 2 de la collection « Egalité entre les femmes et les hommes-photographie statistique »

Mme CARDELLI a présenté les résultats d'une enquête qui a été réalisée auprès de 3481 personnes en 2013 en Wallonie, la période d'observation étant d'une semaine complète. L'étude a montré peu d'évolution au niveau de l'emploi du temps pour les hommes et pour les femmes :

- Au niveau des tâches ménagères, les hommes n'y consacrent pas plus de temps que lors de l'enquête de 1999. L'écart entre les hommes et les femmes reste énorme (13h41 pour les hommes et 22h38 pour les femmes) ;
- Au niveau du soin et de l'éducation des enfants : on constate une légère augmentation du temps tant chez les hommes que chez les femmes, mais l'écart entre les hommes et les femmes reste toujours important (1h46 pour les hommes et 3h39 pour les femmes) ;
- Au niveau des loisirs : on constate une forte augmentation de ce temps pour les hommes depuis 1999 (33h01 pour les hommes et 25h25 pour les femmes).

L'étude a aussi permis d'examiner la répartition des tâches familiales par rapport à la situation professionnelle des partenaires. Dans tous les cas, la charge de travail des femmes est toujours supérieure à celle des hommes. Le temps partiel, promu pour permettre un allègement des tâches ne résout pas le problème car la charge est encore plus lourde pour les femmes à temps partiel que pour les hommes à temps partiel. Le poids des représentations et les normes sociales qui pèsent encore lourdement au sein de notre société empêche la réalisation d'un changement. Il est dès lors primordial de travailler sur l'éducation, la transmission, l'enseignement pour changer les normes qui restent encore très favorables au sexe dominant.

19.02.18 : M. BEGON, collaborateur retraité du CVFE (auteur de l'étude) et Mme Pascale PLUYMEN, formatrice chez SOFT pour une présentation de l'étude « Les femmes et les mesures restrictives concernant le chômage : histoire de domination et perspective d'émancipation »

Face aux messages des médias vantant une diminution des chômeurs indemnisés à la fin 2017, M. BEGON rappelle les propos de M. DEFEYT (IDD) qui indiquait que cette embellie n'était pas due principalement à des créations d'emploi, mais à des mesures restrictives qui ont été mises en place par les différents gouvernements.

Ces mesures sont la limitation à 3 ans des allocations d'insertion, le mécanisme d'exclusion du chômage liés au contrôle de la disponibilité, le passage en invalidité de certaines personnes souffrant de problèmes de santé mentale... Le nombre de demandeurs d'emploi non indemnisés a augmenté de 4% en 10 ans, ce qui explique en partie l'augmentation de personnes exclues.

Faisant référence à l'ouvrage de Mme Florence LORIAUX : « Le chômeur suspect, histoire d'une stigmatisation », il souligne les éléments suivants :

- Les chômeurs/euses sont suspect.e.s : au lieu de considérer que le chômage est un risque social contre lequel le travailleur doit être protégé, la tendance est plutôt à la « réactivation épisodique de vieilles formules associant le chômage à l'oisiveté, jusqu'à véhiculer dans sa vision la plus extrême, une idée de la dangerosité du chômeur pour l'ordre social et la démocratie » ;
- « Le chômeur est un bouc émissaire, ce qui permet aux responsables politiques de ne pas aborder de front les véritables enjeux sociaux et économiques liés à l'emploi et d'éviter les responsabilités des entreprises en matière de création et de destruction d'emploi ». Les femmes sont suspectées d'être les profiteuses du système.

A partir des années 90, la volonté politique a été d'activer les chômeurs pour qu'ils cherchent un emploi. Ainsi fut créée une véritable machine à exclure. D'après M. CHERENTI (CPAS), la croissance des DDE exclus et contraints à s'adresser au CPAS a été de 1778% ! La Fédération des CPAS a réalisé une estimation genrée des exclusions en 2015 : 44,3% des femmes et 55,7% des hommes. A noter que dans 40% des cas, l'ONEM sanctionne une personne avec enfants à charge. Il relève également une forte proportion de femmes victimes de la dégressivité des allocations de chômage, avec pour conséquence qu'elles s'adressent de plus en plus souvent aux CPAS pour obtenir une aide pour les besoins élémentaires de leurs enfants (langes, frais médicaux ou dentaires, lunettes...). Enfin, les femmes sont aussi particulièrement touchées par la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion : en 2000, plus de 2/3 des femmes rencontrent des difficultés à accéder aux allocations sur base du travail antérieur, notamment à cause de leur présence majoritaire dans le travail à temps partiel.

M. BEGON estime que les femmes sont victimes de notre système social patriarcal. A titre d'exemple, il cite le statut de cohabitant : depuis 1980, les mesures de sanction vont cibler prioritairement les femmes, les chômeurs âgés ou jeunes ainsi que les chômeurs étrangers, tous étant considérés comme les plus suspectés d'abus et d'être des chômeurs volontaires.

Mme PLUYMEN rapporte le témoignage de nombreuses femmes qui arrivent à son centre qui, suite à une maladie de longue durée, doivent suivre une formation pour se réorienter. Ces femmes lui ont confié que les pressions étaient de plus en plus fortes et les contrôles de plus en plus humiliants. On leur dit que si elles ne trouvent pas de boulot, c'est de leur faute. Malheureusement, de plus en plus de femmes intègrent ces discours : elles perdent confiance en elles alors qu'elles sont hyper-investies dans la sphère familiale. Depuis 2012, elle a remarqué que la situation de certaines de ces femmes s'est fortement dégradée. La paupérisation est telle qu'elles sont souvent aidées par les restos du cœur. Aujourd'hui, les demandeuses d'emploi se sentent fort isolées.

Elles sont difficilement « accrochables » via les CPAS, les syndicats, les associations. Mme PLUYMEN précise enfin qu'au niveau de la réorientation, l'ONEM refuse la dispense pour reprise d'études si la personne souhaite suivre une formation qui ne conduit pas à un métier en pénurie. Enfin, la recherche d'emploi est en elle-même humiliante : la personne doit faire preuve de ses recherches mais il n'y a aucune obligation pour l'employeur de fournir un document prouvant que la personne s'est bien présentée.

28.05.18 : Mme Véronique KAISER, Secrétaire de la Commission Emploi-Formation-Education du CESE Wallonie, en vue de l'examen de 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 – 1^{ère} lecture

Mme KAISER a épinglé quelques points d'attention par rapport à ce projet de réforme des APE :

- La clé de plafonnement qui sera appliquée pendant la période transitoire : Sachant qu'une valeur du point sera calculée sur l'ensemble du secteur non marchand et une autre sur l'ensemble des pouvoirs locaux, la valeur du point individuelle de chaque employeur sera comparée à cette valeur globale. Celui qui dépassera de plus de 50% cette valeur sera plafonné. Cette méthode risque de sanctionner les employeurs qui ont davantage appliqué la répartition des points ;
- A mi-chemin de la période transitoire (1^{er} janvier 2020), le Gouvernement a décidé d'exclure une série d'employeurs du secteur public, notamment le FOREM, ce qui pose question ;
- A l'issue de la période transitoire, la façon dont les employeurs recevront leurs subsides sera modifiée : pour 1 employeur, on affecte une compétence ministérielle.

La compétence de référence sera donc déterminée en se basant sur l'activité principale. Ayant interpellé les Ministres JEHOLET et GREOLI sur cette disposition, le CESE Wallonie a reçu l'engagement que les employeurs ayant de multiples compétences auront la garantie que le Ministre « attitré » soit tenu de continuer à financer les projets hors de sa compétence.

Mme KAISER constate que ce projet de réforme touche des secteurs d'activités essentiels pour l'égalité hommes-femmes et où la proportion de travailleuses est élevée (accueil de l'enfance, aide aux personnes âgées...).

Tout comme le CESE Wallonie, le CWEHF a rendu un avis très réservé, insistant en particulier sur l'intégration de la dimension de genre et sur une analyse des conditions de travail des emplois APE puisque la plupart des métiers APE sont occupés par des femmes. En outre, le CWEHF a demandé d'accorder une attention particulière aux femmes en situation de familles monoparentales les plus précarisées.

Il a également demandé que soit réalisée une étude approfondie sur la répartition du budget en fonction des secteurs (Gender budgeting) de manière à pouvoir comparer les budgets alloués aux postes occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes. Enfin, sachant que l'égalité hommes-femmes est par essence une compétence transversale, le CWEHF a insisté pour qu'un même employeur puisse relever de différents ministres fonctionnels et qu'une certaine souplesse soit appliquée pour les travailleurs.euses éventuellement actifs.ves sur des projets relevant de différentes compétences.

18.06.18 : Mmes Catherine MARKSTEIN, Docteure, Pascale MAQUESTIAU, Manoé JACQUET et Dominique WERBROUCK, membres de la plateforme bruxelloise pour promouvoir la santé des femmes, en vue de présenter un état de la situation de la santé des femmes en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale

Suite au transfert des compétences, Mme JACQUET a signalé qu'une Fédération wallonne de promotion de la santé a été créée afin d'accompagner le projet de Plan wallon de promotion et de prévention de la santé. Cette Fédération a rendu un avis dans lequel la question du genre est ressortie. La discussion s'est arrêtée peu après dans l'attente d'un éventuel avis du CWEHF. Etant également membre de la plateforme bruxelloise, celle-ci a souhaité prendre contact avec le CWEHF pour faire le point de la question. La Présidente, Mme HENDRIX, a signalé que le CWEHF n'avait pas été consulté dans le cadre de cette démarche et remercie, dès lors, les invitées pour leur initiative de prise de contact avec le CWEHF.

Mme JACQUET a commencé par présenter les démarches qui ont été réalisées pour intégrer la dimension de genre dans le plan « santé » bruxellois. Tout d'abord, il y avait une volonté politique combinée au travail de plaidoyer des associations féministes.

Mme MARKSTEIN et Mme JACQUET sont allées rencontrer plusieurs représentant.e.s politiques. Autant l'accueil fut bon du côté bruxellois, autant elles ont ressenti une forme d'incompréhension par rapport à leurs revendications au niveau de la Wallonie.

Ensuite, Mme JACQUET a présenté le point de vue de la plateforme bruxelloise sur le projet de Plan « santé » wallon. Elle a pu épingleur un manque d'indicateurs sexospécifiques, un manque d'analyse genrée notamment au niveau du Care. Aucune transversalité n'est établie entre les chapitres. Après avoir mentionné différents exemples, Mme JACQUET pense que la priorité est de produire des statistiques sexuées au niveau des maladies chroniques, des maladies cardio-vasculaires, de l'arthrose, de l'obésité, des douleurs au bas du dos et dans le cou.

Les membres du CWEHF ont également mis en évidence le lien avec le marché de l'emploi et la politique d'austérité d'aujourd'hui. Par ailleurs, les charges psychosociales pèsent de plus en plus sur les épaules des femmes, ce qui engendre également des problèmes de santé.

La question du report des soins est également préoccupante : en effet, de plus en plus de familles monoparentales reportent leurs soins pour garantir les soins de leurs enfants, en particulier les femmes. De même, de plus en plus de seniors font des tris sur leurs ordonnances, en particulier les femmes qui ont les pensions les moins élevées. Le lien entre santé et femmes d'origine étrangère est également soulevé : souvent, on constate que les femmes d'origine étrangère consultent uniquement quand la maladie est assez avancée. Ce comportement est lié à la culture, à la représentation du corps. Il est proposé d'intégrer dans le cursus médical un module sur l'influence des cultures sur les soins, les représentations du corps....

Mme JACQUET signale qu'il existe aussi des déterminants sociaux de la santé pour les hommes. Ceux-ci sont soumis à une forte pression sociétale, ce qui expliquerait le fait que les hommes réalisent peu d'exams de prévention, sont réticents à prendre des médicaments, essentiellement pour une question de représentation. Enfin, elle signale que le projet de Plan wallon n'a pas distingué les violences physiques des violences sexuelles, ce qui biaise le constat car les hommes subissent plus de violences physiques, tandis que les femmes subissent plus souvent des violences sexuelles...

02.07.18 : Mme Françoise GOFFINET, Attachée à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en vue d'une information quant à la position de l'IEFH sur le projet de liste limitative des métiers (avant-projet de décret de lutte contre certaines formes de discrimination)

Mme GOFFINET a précisé que la Belgique dispose déjà de 2 listes limitatives de métiers mais que celles-ci sont obsolètes. Suite à la mise en œuvre de la loi du 10 mai 2007, une évaluation a été réalisée en 2017 mais les listes n'ont pas été remises à jour. C'est à ce niveau que l'élaboration d'une liste limitative des métiers peut causer problème car la loi n'oblige pas de remettre à jour de telles listes.

Elle a informé qu'aux Pays-Bas, un texte de 2006 a précisé que la jurisprudence de la Cour précise que l'exception doit être interprétée de manière stricte... et qu'elle requiert un examen de chaque cas particulier. Les membres ont conclu que l'établissement d'une liste limitative risque d'engendrer des impacts négatifs plus importants que sans liste. Enfin, Mme GOFFINET a signalé que la Région flamande a décidé de ne pas faire de liste.

Le CWEHF a donc décidé de ne pas réaliser de liste limitative. Seul, le juge établira au cas par cas si la demande constitue ou non une exception.

17.09.18 : Mme Gaëlle GALLET, Coordinatrice de SENOAH, au sujet de son témoignage relatif à la situation de terrain en matière de politique des aînés

Mme GALLET informe que son organisation accompagne les personnes et leurs familles à la recherche d'un logement en Wallonie. Dans 70% des cas, ce sont les familles qui la contactent en premier, puis ce sont les séniors et les professionnels.

Elle a ensuite présenté les principales craintes de son organisation par rapport à la réforme envisagée de la politique des aînés :

- Risque d'augmentation du coup d'hébergement suite à l'instauration d'un prix maxima : elle constate actuellement que plus d'une personne sur 2 qui contacte SENOAH ont des soucis pour rassembler le budget nécessaire pour entrer en maison de repos. Le CWEHF confirme cette crainte, sachant que ce seront principalement des femmes qui y sont concernées. Or, leurs pensions sont moindres que celles des hommes ;
- Admission en maison de repos à 70 ans au lieu de 60 ans actuellement : Parmi les personnes qui contactent SENOAH, 11% d'entre-elles n'ont pas 60 ans. On peut se demander dès lors comment l'administration va pouvoir gérer les demandes supplémentaires de dérogations. Imposer un seuil d'âge n'est donc pas opportun car il n'y a pas de lien entre l'âge et la dégradation de l'état de santé de la personne ;
- Aucune proposition concernant l'habitat alternatif : certaines personnes isolées, en bonne santé, souhaiteraient pouvoir vivre dans un logement autre qu'une maison de repos. L'habitat alternatif (habitat kangourou, habitat communautaire, abbeyfield....) serait particulièrement adapté par rapport à cette demande. Mme GALLET témoigne que les personnes âgées souhaitent vivre ensemble ou avec leurs enfants pour éviter la solitude, mais elles doivent y renoncer à cause des désagréments induits par la cohabitation. Le projet de décret ne propose aucune alternative. Il y a également lieu de tenir compte de l'effet néfaste sur la santé qu'induit l'entrée en maison de repos car les personnes se sentent déracinées ;
- Partenariat public-privé : le secteur privé est fort intéressé à investir dans ce secteur, ce qui risque d'augmenter les prix. Le projet de décret prévoit un partenariat. Elle constate qu'à Bruxelles, malgré ces partenariats, les prix ont fortement augmenté. Enfin, la question du personnel soumis à de fortes pressions

est régulièrement soulevée au sein de son organisation car elle engendre de nombreuses plaintes qui sont traitées au sein de leur service « plaintes ».

En conclusion, Mme GALLET estime qu'il faudrait un intermédiaire entre « le maintien à domicile » et la « maison de repos ». Des alternatives existent et pourraient constituer des formes intermédiaires d'habitat. Ces alternatives permettent de répondre à un besoin réel.

Au cours de cette rencontre, le CWEHF a mis en évidence 2 constats :

- La pénibilité des conditions de travail pour le personnel, essentiellement féminin, soumis à de fortes pressions, ce qui engendre un taux élevé de burn-out. Par ailleurs, les rémunérations sont également modestes ;
- Les maltraitances que subissent des personnes âgées (et/ou handicapées) qui restent à domicile, en particulier le WE. Le quota actuel fait que des personnes sont privées de soins, d'hygiène (langes non changés) et rationnés au niveau des repas, par manque de personnel le WE, de manière à pouvoir garantir l'aide pendant la semaine, ce qui est inacceptable.

Sur base de ces différents témoignages, le CWEHF constate qu'un personnel maltraité est aussi un personnel maltraitant par rapport aux bénéficiaires. Il y a donc un réel problème de fond par rapport à la politique des aînés. Enfin, le CWEHF est interpellé par le pourcentage élevé (70%) d'appels qu'a reçu SENOAH émanant des familles. Il craint que ce phénomène traduise une tendance des enfants de se débarrasser rapidement de la personne âgée qui devient une charge.

10.12.18 : Mme Sylvie GROLET, Attachée à la DGO5, au sujet des « Family Justice Centers » et du projet de FJC en Province de Namur

Mme GROLET a précisé que le projet doit être mis en lien avec la Convention d'Istanbul qui préconise un accompagnement des victimes, sans imposer spécifiquement la forme « FJC ». L'approche doit être intégrée, multisectorielle et des collaborations sont à privilégier.

Le Fédéral a décidé de s'inspirer des premiers FJC qui ont été créés aux USA en 2002. Il a également répondu à l'appel à projets européen « Daphné », pour lequel le projet de FJC d'Anvers a été retenu. Suite à un changement d'orientation politique en 2016, l'IEFH a décidé de lancer des appels à projets à destination des coordinations provinciales « violences » pour développer uniquement des projets d'approches en chaîne des violences intrafamiliales (préalables à la mise en place du FJC). C'est dans ce cadre que Namur a répondu à l'appel à projets.

La vision néerlandophone de la violence n'est pas la même que la vision francophone. Des différences existent au niveau de l'utilisation de la « médiation » ou des conditions d'accès au FJC : en effet, en Flandre, il faut que les dossiers soient judiciairisés, tandis qu'en Wallonie, on souhaiterait qu'un premier accueil puisse être réalisé au sein d'une association qui pourrait « amener » ce cas non judiciairisé vers le FJC de manière à assurer une prise en charge multidisciplinaire.

Au niveau de l'organisation pratique, il n'y aura pas de perte d'emploi au niveau des associations. Il s'agit plutôt de déplacements de personnes provenant de différents milieux. Chaque semaine, une réunion d'équipe est organisée. Un « case manager » sera désigné pour suivre la personne ou la famille.

Mme GROLET confirme qu'il existe 2 types de projets de FJC : le premier mené par l'IEFH et le deuxième par la Justice. Il n'y a aucune concertation entre les 2. La priorité est d'abord de formaliser des accords de coopération entre les différentes entités pour être un minimum efficace. Au niveau de Namur, les responsables namuroises ont rencontré la personne de référence pour le Collège des Procureurs généraux. La coordination provinciale invite régulièrement les responsables de la justice, mais personne n'assiste aux réunions.

En conclusion, le CWEHF retient les éléments suivants :

- Le Fédéral tente d'imposer un modèle en Wallonie sans aucune concertation avec les acteurs de terrain ;
- Au niveau du projet wallon, les responsables namuroises sont bien conscientes des enjeux et leur première démarche a été de consulter les acteurs de terrain de manière à mieux connaître la réalité de terrain ;
- Il est nécessaire de collaborer avec la Justice pour tenter de créer un seul FJC cohérent et répondant aux exigences de chacun ;
- Il n'existe pas un seul modèle de FJC, ce qui permettrait d'intégrer le modèle wallon sous ce concept de FJC en Wallonie.

11. Représentation du CWEHF à l'extérieur

En janvier, Mme HENDRIX a représenté le CWEHF à une réunion organisée par l'Agence wallonne de l'Air et du Climat. Le but de cette réunion était de voir comment on pourrait intégrer la dimension de genre dans la problématique du changement climatique.

Comité d'accompagnement « Familles monoparentales »

22.02.18 : Suite aux conclusions de l'étude relative au screening juridique sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales, Mme la Ministre GREOLI a souhaité mettre en place un portail « Familles monoparentales ». La réunion avait pour but de réfléchir à l'organisation de ce portail, aussi bien en terme d'accès au site que des thématiques qui y seraient abordées.

Il a été décidé de nommer des personnes référentes qui seraient responsables de la mise à jour des fiches thématiques et qui répondraient aux questions spécifiques des citoyen.ne.s. Enfin, Mme KLEIN a annoncé que la mise en route de ce portail sera accompagnée d'une large campagne d'information.

D'autres pistes d'actions ont aussi été annoncées :

- Former des acteurs de première ligne ;
- Modifier la législation « lutte contre les discriminations » afin d'y insérer le critère « composition familiale » ;
- Modifier le décret « Titres-services » afin de mettre fin à la discrimination qui concerne les familles monoparentales ayant opté pour une garde égalitaire.

26.04.18 : les membres ont travaillé sur un projet d'arborescence de ce portail qui a été proposé par Mme Alexandra TASIAUX (Université de Namur). Face à l'ampleur de la tâche, Mme RAMELOT (DGO5) a demandé de se limiter, pour 2018, aux questions relevant des compétences de la Région wallonne. Dans un second temps, il sera possible d'intégrer les aspects relevant des attributions spécifiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Fédéral. Ce portail aura également pour préoccupation d'intégrer les informations reprises sur d'autres sites, comme le site des notaires, des « parents solos », l'ancien site FPS, le site de « Droits quotidiens » et de « MIRIAM ».

Afin que ce site soit le plus accessible possible, des points d'attention ont été relevés : isolement des familles monoparentales, informations sur les points d'accès élémentaires (fiscalité, accès à l'emploi, logement, soins de santé...), concevoir le site tant en amont qu'en aval de la crise, point d'attention particulier pour les familles de migrants, établir des liens avec le projet de portail bruxellois.

Enfin, la communication de ce portail sera essentielle : des affiches, brochures, folders annonçant sa mise en ligne seront diffusés vers tous les endroits susceptibles d'être fréquentés par les familles monoparentales (CPAS, communes, caisses d'allocations familiales, centre de service social...), ainsi que vers les multiples canaux d'information dont dispose la DGO5.

Comité de suivi programmation 2014-2020 pour FEDER-FSE

Le secrétariat a participé à la réunion du 24 mai 2018 relative aux programmes opérationnels « Wallonie-2020.EU » (FEDER) et « Wallonie-Bruxelles 2020.EU » (FSE). L'IWEPS a présenté la situation socio-économique de la Wallonie. M. Jiry PLECITY, chef d'unité adjoint à la DG EMPLOI, a salué l'embellie économique de la Wallonie tout en rappelant qu'il y a lieu de bâtir des bases plus solides d'une croissance à long terme. La Commission a rappelé l'importance d'un développement économique qui profite au plus grand nombre, ceci passant notamment par des politiques d'emploi toujours plus efficaces, qui accentuent les efforts auprès des publics défavorisés (travailleurs peu qualifiés, issus de l'immigration, âgés et jeunes). La Commission a également insisté sur la nécessité de mener à bien les réformes en matière d'éducation, en se concentrant sur l'accès équitable aux formations et la qualité de celles-ci, en lien avec les besoins du marché du travail.

A cet égard, des efforts sont notamment à entreprendre dans les domaines des STEMs, la Belgique se positionnant en-dessous des niveaux moyens internationaux. Ensuite a eu lieu une présentation des rapports annuels de mise en œuvre 2017 (FEDER/FSE) et une présentation de l'état d'avancement des plans d'évaluation FEDER/FSE.

Enfin, Mme BINET, Attachée au Département de la Communication du SPW, a présenté les améliorations qui ont été apportées sur les différents supports de communication. Des événements annuels sont également prévus sous forme d'expositions gratuites, de ballades guidées ou de concours ouverts au grand public.

Groupe de travail commun aux 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), la Commission « Diversité » du SERV et le CWEHF ont répondu à cet appel.

La Présidente, Mme HENDRIX et le secrétariat ont participé à la première réunion qui a eu lieu le 9 novembre 2018. L'objectif de cette réunion était d'informer chaque conseil des travaux et des difficultés que chacun rencontrait. Suite à cette présentation, les Conseils ont constaté qu'il y avait des thématiques communes sur lesquelles ils pouvaient travailler. Il a également été constaté qu'en Flandre, il n'existe pas de Conseil « Egalité Hommes-Femmes », mais bien une Commission « Diversité ».

Suite à cette réunion, il a été proposé de rédiger un mémorandum commun en vue des élections fédérale, régionales et européennes du 26 mai 2019.

12. Annexes

Annexe 1 : avis de 2018



Avis n°57 du 14 mai 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**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 – 1^{ère} lecture**

Lors de sa séance du 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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.

Il a chargé la Ministre de l'Action sociale, Mme Alda GREOLI, de soumettre ce projet à l'avis du CESW, du CWASS et du CWEHF.

Le 5 avril 2018, la Ministre de l'Action sociale sollicitait l'avis du CWEHF sur ce dossier.

I. RETROACTES

Dès le 27 mai 2004, le Parlement wallon adoptait le décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le 5 juillet 2006, le Parlement européen et le Conseil ont approuvé la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Cette directive a nécessité de retravailler de manière approfondie sur le décret du 27 mai 2004.

Cette refonte s'est concrétisée le 6 novembre 2008 : la Wallonie s'est dotée d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009 et 12 janvier 2012.

Suite à la 6^{ème} Réforme de l'Etat (31 janvier 2014), une série de compétences ont été transférées de l'Etat fédéral vers les Communautés et Régions. Parmi les matières transférées, on retrouve le marché du travail.

Le 29 avril 2015, la Commission européenne met la Belgique en demeure. Dans son courrier, elle informe que « le champ d'application des mesures prises par les différentes autorités, pour protéger contre les mesures de rétorsion, est trop restreint et ne permet pas de protéger les personnes autres que la victime ou les témoins formels de la discrimination pour inclure toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur ». Elle conclut que « les différentes dispositions belges apparaissent en violation de l'article 24 de la directive 2006/54 ».

Le Gouvernement wallon a réagi rapidement en proposant des modifications en 1^{ère} lecture le 23 juillet 2015. Il a également informé à la Commission européenne du souhait de la Wallonie de faire évoluer de manière plus approfondie la législation existante. Le travail de refonte du décret a été réalisé en collaboration avec l'IEFH et UNIA.

Ce 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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.

II. EXPOSE DES MOTIFS

La Belgique, et en particulier la Région wallonne, n'est pas épargnée par les actes de discriminations que subissent certaines personnes, et en particulier les femmes, au niveau de l'accès à l'emploi, à la formation et au niveau de l'accès aux biens et services. La situation ne s'est pas améliorée malgré l'existence du décret wallon de lutte contre certaines formes de discrimination depuis 2008.

Dans l'exposé des motifs, plusieurs constats sont mis en évidence :

- « Selon le rapport du Centre Interfédéral pour l'égalité des Chances-UNIA, le nombre de plaintes et de signalements augmente. En 2016, UNIA a comptabilisé 1907 dossiers ouverts, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2015 » ;
- « Selon le Baromètre Social réalisé par IWEPS, 17% de la population wallonne déclarent qu'au cours de 12 derniers mois, ils ont fait l'objet d'une ou de plusieurs discriminations. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se dire victimes de discriminations : 20% de femmes contre 12% des hommes » ;
- La première raison citée par les femmes est le sexe (22%). La première raison citée par les hommes est l'origine ethnique (24%). La deuxième raison est commune aux 2 sexes : l'âge.

L'avant-projet de décret vise également la mise en conformité du décret wallon par rapport à la mise en demeure de la Commission européenne d'une part et l'uniformisation du décret wallon avec les diverses législations des autres niveaux de pouvoir. Ainsi, le présent projet de décret vise à :

- Intégrer les modifications qui avaient été proposées en 1^{ère} lecture le 23 juillet 2015 ;
- Etendre le champ d'application du décret dans un souci de cohérence et d'harmonisation avec les directives européennes ;
- Uniformiser le décret wallon avec les lois fédérales du 30 juillet 1981 (racisme et xénophobie) et du 22 mai 2014 (sexisme) et les législations des autres niveaux de pouvoir ;
- Modifier le Code judiciaire pour rendre opérationnelles les habilitations données par le décret aux Présidents des Tribunaux de 1^{ère} instance, du Travail et du Commerce.

III. EXPOSE DU DOSSIER

Les modifications proposées sont :

2.1. Ajout de plusieurs formes de discriminations

En ce qui concerne les critères apparentés au sexe :

- Ajout des mots « **identité de genre et expression de genre** » : le but est d'intégrer dans les critères protégés les personnes qui sont en cours de transition ou les personnes transgenres qui ne souhaitent pas subir de transition. Ces personnes rencontrent actuellement des problèmes de discrimination dans la mesure où les documents d'identité ne révèlent pas l'identité de genre de la personne.
- Ajout du mot « **allaitement** » : le but est de se conformer aux recommandations du Parlement européen qui, dans un rapport de 2013, avait invité « la Commission européenne à contrôler avec une attention particulière toute discrimination liée à l'allaitement, notamment les discriminations éventuelles dans l'accès aux biens et aux services dans les zones et les espaces publics ».
- Ajout de la notion « **composition de ménage** » : le but est double :
 - Protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales prises majoritairement en charge par les femmes. Ce constat a été mis en évidence dans le cadre d'un screening juridique de la législation (2017) qui avait pour but de déceler les discriminations subies par les familles monoparentales ;
 - Interdire explicitement toute discrimination fondée sur les responsabilités familiales, conformément à la Convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, signée et ratifiée par la Belgique le 10 avril 2015.
- **Modification du critère « Etat de santé »** : Le but est d'étendre le champ d'application en intégrant l'état de santé **passé**, de manière à protéger le retour au travail d'une personne ayant rencontré des problèmes de santé dans le passé (rémission d'une maladie grave comme le cancer par exemple). La modification de l'intitulé permet d'harmoniser le champs d'application des législations produites à d'autres niveaux de pouvoir : en effet, ce critère se retrouve dans l'Accord de coopération du Centre Interfédéral (version néerlandaise) et le décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'Egalité des chances et de traitement. Dans son avis, le Centre a également précisé que la convention collective du travail n°95 d'octobre 2008 relative à l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail a repris le critère protégé de « passé médical ».
- Ajout de la notion « **condition sociale** » : la condition s'ajoute à la notion d'origine sociale qui était plus restrictive. Le but est d'intégrer des situations particulières comme les sans-abris, les demandeurs d'emploi ou les personnes qui ont un passé judiciaire. Ces mots sont également ajoutés de manière à harmoniser le champ d'application des législations produites à d'autres niveaux de pouvoir : en effet, ce critère se retrouve dans l'Accord de coopération du centre Interfédéral (version néerlandaise) et le décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'Egalité des chances et de traitement.

2.2. Prise en compte des discriminations multiples

Le décret actuel limitait l'action en cessation sur base d'un seul critère. Or, les personnes, en particulier les femmes, subissent des doubles voire des triples discriminations. Le présent projet permettra dès lors d'introduire une action sur base d'un ou de plusieurs critères protégés.

2.3. Prise en compte de la discrimination par association

Le décret ne protégeait pas les personnes, en particulier les femmes, qui étaient mères d'un enfant handicapé. Ces personnes étaient souvent discriminées sur leur lieu de travail. Le présent projet vise enfin à protéger les proches des personnes concernées par la discrimination.

2.4. Mise en conformité concernant les relations de travail

Le décret wallon, n'ayant plus été modifié depuis le 12 janvier 2012, n'avait pas encore intégré les nouvelles compétences de la Région wallonne en matière d'emploi dans son champ d'application. Afin d'éviter tout vide juridique, le projet de décret propose cette modification.

2.5. Elargissement de la protection au retour de toutes les formes de congés familiaux

Le décret wallon, bien qu'il existe déjà en son article 3 les mentions « toutes formes de discriminations basées sur le sexe, et notamment le critère apparenté qu'est la maternité », est à l'heure actuelle plus limitatif. Il n'intègre pas les évolutions sociétales, notamment au niveau des questions liées à la paternité et/ou aux soins des proches (parents...). Par ailleurs, la législation a fortement évolué au niveau des diverses formes de congé.

Cet élargissement proposé dans l'avant-projet permet, également, de répondre aux recommandations de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui prévoit en ses articles 15 et 16, des mesures de protection à l'égard des personnes revenant de congé de maternité, paternité ou d'adoption.

Les modifications proposées permettent d'harmoniser les législations et de protéger un plus large public concerné par les différents motifs de congé.

2.6. Dérogation à l'interdiction de distinction

La directive 2006/54/CE interdit toute forme de distinction sur base du sexe tant au niveau de l'accès à l'emploi qu'au niveau de l'accès et de la prestation des biens et services, en-dehors de celles prévues par les Etats membres. Pour les autres critères, seul le juge sera habilité pour décider s'il y a ou non une discrimination.

2.7. Protection des personnes défendant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination

Suite au courrier de mise en demeure de la Commission européenne du 29 avril 2015, la modification proposée permet d'élargir la protection à toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur, de manière à la protéger contre les mesures de rétorsion.

2.8. Introduire la pénalisation des actes de discriminations aussi bien dans le domaine du travail que dans le domaine des biens et des services

Les discriminations sur base des critères dits « raciaux »¹ ayant lieu dans l'accès et la fourniture de biens et de services mis à la disposition du public n'étaient jusqu'à présent pas pénalisées. Cette modification a pour but d'annuler la différence de protection selon que le bien ou le service en question relève de l'autorité fédérale ou de la Région wallonne. Elle permet d'uniformiser le décret wallon avec les lois fédérales :

- Du 30 juillet 1981 « tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie » ;
- Du 22 mai 2014 « tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public ».

2.9. Modifier le Code judiciaire au niveau des modalités des actions en cessation

La proposition vise à modifier le Code judiciaire pour rendre opérationnelle les habilitations données par le décret aux Présidents des Tribunaux de 1^{ère} Instance, du Travail et du Commerce.

2.10. Adapter le rapportage

La proposition vise à donner au Gouvernement wallon une plus large marge de manœuvre pour la consultation, de manière à pouvoir consulter des associations spécifiques, s'il échet.

En outre, le rapportage ne se limite plus à un seul plan en fin de législature. En effet, la tendance actuelle est plutôt « un plan par ministre ». La proposition vise à garantir la production d'un rapport d'évaluation final sur le ou les plans, programmes d'actions ou mesures, à présenter en fin de législature au Parlement wallon.

2.11. Réaliser un toilettage du décret

Plusieurs modifications de forme ont été insérées dans le décret et l'art.13 du décret portant sur les aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée est supprimé suite aux remarques du Centre Interfédéral.

¹ Critères raciaux : prétendue race, ascendance, couleur de peau, origine nationale ou ethnique

IV.1. Considérations générales

Le CWEHF constate que l'avant-projet de décret modificatif répond aux différents objectifs qui ont été énoncés, à savoir la mise en conformité du décret du 6 novembre 2008 par rapport à la mise en demeure de la Commission européenne, l'uniformisation du décret wallon par rapport à d'autres directives européennes, mais aussi par rapport aux législations existantes à d'autres niveaux de pouvoir.

Le CWEHF rend un avis favorable sur les points mentionnés ci-après, estimant que l'avant-projet de décret présente des grandes avancées à différents niveaux :

- **Formes de discrimination** : l'avant-projet a étendu la notion de critère apparenté au sexe en y intégrant les notions d'identité de genre, d'expression de genre, d'allaitement. L'avant-projet a également étendu la notion de « l'état de santé », intégré la notion de composition de ménage, en ayant également pris en compte la notion de responsabilité familiale, et la notion de « condition sociale ». La notion de « condition sociale » vise la protection des personnes sans-abri, des demandeurs/euses d'emploi ou encore celles qui ont un passé judiciaire.

Le CWEHF demande d'ajouter les personnes sortant ou qui sont sorties du système prostituteur afin de protéger également ce public spécifique.

- **Discriminations multiples** : l'avant-projet de décret répond à une des remarques que le CWEHF avaient émises dans son avis n°23 du 13 mai 2011², à savoir qu'hommes et femmes ne vivent pas la même réalité, ce qui engendre un risque accru de subir pour ces personnes une double voire une triple discrimination. L'avant-projet de décret permettra dès à présent d'invoquer en justice une discrimination sur base d'un ou de plusieurs critères protégés.
- **Discrimination par association** : le CWEHF estime que cet ajout est particulièrement intéressant pour protéger les proches des personnes concernées par la discrimination.
- **Retour de toutes les formes de congés familiaux** : Le CWEHF constate qu'hommes et femmes sont à présent protégés de la même manière au niveau du retour à l'emploi. Il s'agit d'une grande avancée en terme d'évolution des mentalités dans notre société.
- **La pénalisation des actes de discrimination** : La Région wallonne a enfin la possibilité de pénaliser les actes de discrimination sur base des critères dits « raciaux » et du sexe qui ont été réalisés dans le cadre des relations de travail et dans la fourniture des biens et des services.

Cependant, le CWEHF se demande s'il n'y aurait pas lieu d'étendre les cas de délits pénaux en ajoutant après « sexe », le changement de sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre.

² Avis n°23 du 13 mai 2011 du CWEHF relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Enfin, au niveau de la charge de la preuve, les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination doivent se baser sur des statistiques « sexuées », si elles existent, de manière à mieux prendre en compte les réalités différenciées des hommes et des femmes.

- **Le reportage** : Le Gouvernement souhaite diversifier les organes et organismes à consulter en fonction des sujets qu'il traite. En outre, le fait de proposer l'élaboration d'un rapport d'évaluation pour chaque plan correspond à l'évolution du travail politique actuel.

Cependant, le CWEHF rappelle son inquiétude concernant le délai de la remise de rapport au Parlement. En effet, dans son avis n°23 du 13 mai 2011, le CWEHF estimait qu'une seule évaluation au bout d'une période de 5 ans (période actuelle de législature) ne permettra pas de faire évoluer le plan, le CWEHF avait proposé au Gouvernement wallon de réaliser un rapport intermédiaire de ce plan, à mi-législature, afin que les recommandations puissent être intégrées dans le rapport de fin de législature.

En ce qui concerne l'établissement de la liste limitative :

Le CWEHF réserve temporairement sa position au niveau de l'établissement ou non d'une liste limitative qui reprendrait des cas de dérogations à l'interdiction de distinction, estimant que le délai imposé pour la remise de l'avis est trop court pour mener une réflexion plus approfondie sur ce sujet. Il reviendra sur ce point ultérieurement.

En effet, selon l'IEFH, l'art.14 de la directive 2006/54/CE précise que l'Etat membre **peut prévoir** une distinction **fondée sur le sexe** pour éviter que « l'interdiction des discriminations empêche ou rende impossible l'exercice des activités pour lesquelles le sexe ajoute une condition essentielle et déterminante, uniquement celle-là ».

L'avant-projet de décret est plus exigeant : il exige l'établissement d'une liste limitative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue une exigence essentielle et déterminante. L'IEFH estime que « les dérogations ne peuvent viser que des activités spécifiques, qui doivent avoir une certaine transparence permettant un contrôle utile de la Commission européenne et elles doivent en principe être susceptibles d'adaptation à l'évolution sociale »³.

Le CWEHF tient à éclaircir le champ d'application relatif à la distinction fondée sur certains critères :

- **Sur la question de la distinction :**

L'article 7 (version consolidée) précise que :

- §1 : toute distinction fondée sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité, allaitement, changement de sexe, identité de genre et expression de genre) constitue une discrimination directe.
- §2 : toute distinction fondée sur la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou

³ Avis de 4 février 2016 de l'IEFH relatif à la proposition de modification du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale et la condition sociale constitue également une discrimination directe, à moins que cette distinction ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour y parvenir soient appropriés et nécessaires.

Le 2^{ème} alinéa de ce paragraphe précise qu'il n'est pas possible d'évoquer une justification de distinction directe fondée sur la nationalité, au regard du droit de l'Union européenne. Par conséquent, le CWEHF demande de retirer le critère « nationalité » mentionné au §2.

- Sur la question de la dérogation :
 - **L'article 8 §1** (version consolidée) prévoit la possibilité de déroger à l'article 7 au niveau de l'accès à l'emploi-formation pour autant que la distinction directe puisse être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminante.
 - ❖ Cette possibilité de dérogation concerne la distinction sur base d'un certain nombre de critères : le sexe, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap.
 - ❖ Par conséquent, aucune dérogation n'est possible pour justifier une distinction sur base des critères apparentés au sexe (grossesse, accouchement, maternité, allaitement, changement de sexe, identité de genre et expression de genre), à l'Etat civil, à la composition du ménage, à la naissance, à la fortune, à la conviction politique, à la langue, à l'état de santé, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale ou à la condition sociale.
 - ❖ Selon la directive européenne 2006/54/CE, seule la distinction fondée sur le **sexe** pourrait faire l'objet d'une liste limitative pour justifier une distinction au regard des exigences professionnelles essentielles et déterminante.

Le CWEHF pense dès lors qu'à priori l'établissement d'une liste limitative semblerait aller dans le bon sens par rapport à une liste exemplative. Il conviendra dès lors de viser des postes précis et de réévaluer périodiquement la légitimité de l'exclusion.

Pour les autres critères mentionnés (la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap), seul le juge sera habilité à vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Enfin, le CWEHF réitère son observation au niveau de la rédaction : En effet, l'avant-projet de décret mentionne « des exigences professionnelles[essentielles] et déterminantes ». Dans son avis A.908 du 4 février 2008⁴, le CWEHF avait déjà mis en avant qu'il convenait d'être particulièrement vigilant dans la rédaction de cet article, dans la mesure où celui-ci permet,

⁴ Avis n°A.908 du 4 février 2008 du CWEHF relatif à l'avant-projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en ce compris la discrimination entre les femmes les hommes en matière d'économie, d'emploi et 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.

dans certains cas, de justifier des « distinctions » dans le traitement des personnes. Le CWEHF demande dès lors de respecter le libellé figurant dans la directive 2006/54/CE⁵, qui utilise les termes « exigences professionnelles **véritables** et déterminantes », ceci pour éviter de prendre le risque d'une transposition incomplète de cette dernière directive ».

- **L'article 8/1, §1** (version consolidée) prévoit la possibilité de déroger à l'article 7 au niveau de l'accès et de la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement. Cette dérogation serait possible pour autant que la distinction directe puisse être justifiée dans un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.
 - ❖ Cet article relève d'une autre directive, la 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services⁶. L'article 4 de cette directive précise que chaque discrimination fondée sur le sexe, en matière d'accès et de prestations de biens et de services est en principe exclue. En son art.3.5, la présente directive « n'exclut pas les différences de traitement si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires ».
 - ❖ La directive n'exige pas l'établissement d'une liste limitative ou exemplative. Elle mentionne juste en son article 7.1 que « les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes que celles prévues dans la présente directive ». L'avant-projet de décret propose l'établissement d'une liste limitative de biens et de services pouvant être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un seul sexe.

Dans son avis du 4 février 2016⁷, l'IEFH estime que l'option d'une **liste limitative** semble être la plus respectueuse du principe de l'égalité des femmes et des hommes ».

⁵ Art.14.2 de la Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) : « Les Etats membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées et du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle **véritable** et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

⁶ Directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

⁷ Avis de 4 février 2016 de l'IEFH relatif à la proposition de modification du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

IV.2. Considérations particulières

IV.2.1. Au niveau de la note rectificative au Gouvernement wallon

p.2 : il y a lieu de lire « Enfin, la condition sociale est ajoutée à l'origine sociale, pour tenir compte, par exemple, des situations visant les personnes sans-abri, les demandeurs/euses d'emploi, celles qui ont un passé judiciaire ou encore les personnes sortant ou qui sont sorties du système prostituteur ».

p.3 – dérogations à l'interdiction de distinction : le texte devrait être plus précis : mentionner la directive 2006/54/CE concernant l'accès à l'emploi et la formation pour justifier l'élaboration d'une liste limitative et mentionner la directive 2004/113/CE concernant l'accès et la fourniture des biens et des services, en ce compris le logement qui n'exige pas à priori l'établissement d'une liste limitative.

En outre, il y a lieu de lire « exigence professionnelle véritable et déterminante » pour se conformer au libellé de la directive.

p.4- le rapportage : le CWEHF propose d'ajouter la production d'un plan intermédiaire à mi-législature.

IV.2.2. Au niveau de l'exposé des motifs

p.3, al.4 : il y a lieu de lire « Le terme origine sociale est étendu à la condition sociale pour tenir compte, par exemple, des situations visant les personnes sans-abri, les demandeurs/euses d'emploi, celles qui ont un passé judiciaire ou encore les personnes sortant ou qui sont sorties du système prostituteur ».

p. 4 : le point relatif aux dérogations à l'interdiction de distinction devrait être retravaillé de manière à mieux mettre en évidence la procédure dans le domaine du travail et la procédure dans le domaine des biens et des services. C'est également dans ce paragraphe que la directive 2004/113/CE sera mentionnée.

En outre, il y a lieu de reprendre les mots « exigences professionnelles véritables et déterminantes » pour se conformer au libellé de la directive.

pp.6-7-Quant au rapportage : le CWEHF propose d'ajouter l'établissement d'un rapport intermédiaire à mi-législature.

IV.2.3. Au niveau de l'avant-projet de décret

p.1 art.2, 2° : il y a lieu de lire « 3° la discrimination directe ou indirecte..... l'origine sociale et la condition sociale » ;

p.2, 4° : il y a lieu de lire « au 5°, les mots « actuel ou futur ».... insérés entre les mots « origine sociale » et « sociale » ;

p.2, art.4 : il y a lieu d'ajouter un alinéa : « Au 15 : exigence professionnelle véritable et déterminante : une exigence professionnelle véritable et déterminante identifiée de la manière précisée à l'art.8 » ;

p.3, art.10, 1° : après les mots « à l'article 5, §1^{er}, 3° à 8° et 11° à 20 » ajouter « et remplacer le mot « essentielles » par le mot « véritables » ;

p.3, art.10, 2° : il y a lieu de remplacer le mot « essentielle » par « véritable » ;

p.4, §4 : il y a lieu de remplacer le mot « essentielle » par « véritable » à l'al. 1^{er} et à l'al.2 ;

p.4, art. 13bis : il y a lieu de changer le titre du Chapitre VIII en supprimant les mots « et aménagements raisonnables » ;

p.6, art.20, al.1^{er} : il y a lieu d'ajouter après les mots « en raison de son sexe », les mots « du changement de sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre » ;

p.6, art.21, al.1^{er} : il y a lieu d'ajouter après les mots « en raison de son sexe », les mots « du changement de sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre » ;

p.6, ajouter un article 21/bis : « Dans l'art.29 du décret, il est inséré le mot « sexué » après le mot « statistiques » au :

- 1° des statistiques sexuées générales concernant la situation du groupe....
- 3° du matériel statistique sexué élémentaire...

pp.6-7, art.23, 2° : il y a lieu de lire : « Il présente au Parlement wallon un rapport intermédiaire d'évaluation à mi-législature et un rapport d'évaluation à la fin de la législature... ».

IV.2.4. Au niveau de la version coordonnée

p.2, art.3, 3° : il y a lieu de lire : « La discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge... l'origine sociale et la condition sociale.... » ;

p.3, 5° : il y a lieu de lire « ... caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale et la condition sociale » ;

p.4, 15° : il y a lieu de lire « exigence professionnelle véritable et déterminante... » ;

p.5, 17°, il y a lieu de lire « ... pour suivre des formations agrées » ;

p.6, art.8, §1^{er} : il y a lieu de remplacer le mot « essentielles » par « véritables » ;

p.7, art.8, §2 : Le texte devrait être plus clair au niveau de la définition en employant d'autres mots que « essentielle et déterminante », mots qui doivent justement être explicités. D'autre part, le texte serait plus clair si l'on utilise la forme affirmative plutôt que la forme négative. Le CWEHF propose le texte suivant :

« §2. Il est question d'une exigence professionnelle véritable et déterminante lorsque :

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au §1^{er}, constitue l'essence même de la nature des activités visées à l'art.5 ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;

2° l'exigence repose..... »

p.7, art.8, §3 : il y a lieu de remplacer le mot « essentielle » par « véritable » ;

p.7, art.8, §4, al.1^{er} et al.2 : il y a lieu de remplacer le mot « essentielle » par « véritable » ;

p.7, art.8/1, §2, al.2 : il y a lieu de lire « En l'absence d'arrêté pris conformément à l'al.1^{er}, le juge peut vérifier, au cas par cas, si les distinctions visées au paragraphe 1^{er} sont objectivement justifiées... » ;

p.9, Chapitre VIII : il y a lieu de supprimer les mots « et aménagement raisonnables » ;

p.16, art.23/1, al. 1er : il y a lieu d'ajouter après les mots « en raison de son sexe », les mots « du changement de sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre » ;

p.16, art.23/2, al.1^{er} : il y a lieu d'ajouter après les mots « en raison de son sexe », les mots « du changement de sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre » ;

p.18, art.29, §3, il y a lieu de lire :

- 1° des statistiques sexuées générales concernant la situation du groupe....
- 3° du matériel statistique sexué élémentaire...

p.19, Art.33, al.2: il y a lieu de lire : « Il présente au Parlement wallon un rapport intermédiaire d'évaluation à mi-législature et un rapport d'évaluation à la fin de la législature... » ;

p.20, après l'art.36, il y a lieu d'ajouter les modifications des articles du Code judiciaire qui sont mentionnées dans l'avant-projet de décret, au niveau des articles 25 à 29 ;

p.20, art.39 : le CWEHF se demande s'il ne faut pas changer la date d'entrée en vigueur du présent décret.



Avis n°58 du 28 mai 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

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 – 1^{ère} lecture

CWEHF-CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Secrétariat : therese.vanhoof@cesw.be - 04/232.98.31

Lors de sa séance du 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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 – 1^{ère} lecture.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, estimant que la proportion de femmes travaillant avec un statut APE est importante, et ce dans la plupart des secteurs visés par cet avant-projet de décret.

1. RETROACTE

Dès la Déclaration de Politique Régionale wallonne 2014-2019 (DPR), le Gouvernement s'est positionné clairement sur sa volonté d'entamer le vaste chantier de la réforme des APE¹ :

« Le dispositif APE, qui aura 10 ans en 2012, mériterait une évaluation globale. Le Gouvernement évaluera les effets du décret APE en réaffirmant la double portée du dispositif : remettre à l'emploi et subventionner des services que l'associatif et les pouvoirs locaux ne pourraient pas rendre sans cette subvention ». Dans le cadre de cette évaluation, le Gouvernement veillera notamment à :

- *Renforcer, sans remettre en cause les emplois et les politiques structurelles financées par les mécanismes de mise à l'emploi, l'efficacité des dispositifs, en opérant leur simplification et en renforçant leurs liens avec la politique de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi ;*
- *Assurer la correspondance entre l'aide et les besoins réels d'une part des secteurs et d'autre part des employeurs ;*
- *Identifier les problèmes rencontrés par les employeurs dans la gestion de leurs projets liés aux APE.*

Le Gouvernement veillera à simplifier la gestion par les employeurs des aides à l'emploi dont ils peuvent bénéficier.... La transparence du dispositif APE sera garantie, notamment par un rapport annuel qui intégrera dorénavant des informations cadastrales ».

La note du Gouvernement précise que le but est de renforcer la cohérence avec les politiques fonctionnelles menées dans les différents secteurs de manière à garantir le maintien des crédits au bénéfice de chacune des politiques fonctionnelles. La volonté du Gouvernement est qu'au terme d'une période transitoire, le dispositif APE soit transformé en soutien structurel aux politiques fonctionnelles.

Un premier projet de réforme des APE avait été adopté en 1^{ère} lecture le 16 février 2017 suite à un vaste travail de réflexion mené en étroite concertation avec les partenaires sociaux, réunis au sein du GPS-W. De ce travail, il en est résulté un accord entre le Gouvernement wallon et le GPS-W sur la réorganisation des aides à l'emploi, y compris les aides à la promotion de l'emploi (janvier 2016).

¹ DPR 2014-2019, pp.61et 62

La réforme a également permis d'intégrer une compétence qui a été transférée à la Région wallonne suite à la 6^{ème} Réforme de l'Etat, à savoir la compétence pour réduction des cotisations sociales dont bénéficient les travailleurs APE.

Constat de la situation et situation budgétaire

La note du Gouvernement présente très brièvement l'état des lieux sur base des chiffres 2016 de la base de données APE qui est gérée par le FOREM, sur base de l'encodage réalisé par les agents de la DGO6. D'autres sources d'information ont également été utilisées, comme les données budgétaires, les rapports d'activités liés au dispositif, les rapports de l'Inspection sociale et le rapport SONECOM. La note précise que l'état des lieux en base annuelle 2017 n'est pas encore disponible.

Le **dispositif APE** représente, en 2016, près de 45 000 postes en équivalents temps plein (soit plus de 60000 travailleurs), répartis chez plus de 4 000 employeurs : 42% de ces emplois sont occupés dans les pouvoirs locaux et secteur public, 52% dans le secteur non-marchand et 6% dans le secteur de l'enseignement.

Le **profil des travailleurs** a évolué depuis le décret de 2002. Si l'intention originelle du dispositif APE consistait à rationaliser de multiples formes d'emplois subventionnés et d'encourager la remise à l'emploi des demandeurs d'emploi les moins qualifiés, force est de constater que le dispositif n'a pas répondu à cet objectif. Deux critères expliquent ce constat :

- Niveau d'étude des travailleurs APE : la note du Gouvernement relève une grande majorité de détenteurs d'une qualification supérieure (>60% ont un niveau d'études secondaires supérieures, près de 33% ont un niveau d'études en bachelier ou universitaire). Les niveaux bachelier et master connaissent une forte augmentation au détriment des profils moins qualifiés. Le passeport joue donc un « rôle pervers » en ce qu'il facilite l'engagement d'un public très qualifié au détriment de ceux qui ont moins d'opportunités d'emploi sur le marché du travail. Et de conclure : « En réalité, les employeurs du secteur public et non-marchand jouissent du dispositif APE comme un soutien financier pour engager des moyens et hauts profils ».
- Âge des travailleurs : la note du Gouvernement relève une augmentation de la moyenne d'âge des travailleurs APE. « *En 2016, la tendance se confirme dans le sens d'une diminution des postes de sorte que la réalisation de contrats ne profite pas aux plus jeunes. In fine, il s'agit davantage d'un maintien de travailleurs en poste que d'engagement de nouveaux demandeurs d'emplois* », ce qui signifie que le dispositif APE évolue de plus en plus vers un soutien structurel à l'emploi dans les secteurs publics et non-marchand.

Au niveau du **budget**, les APE sont financés à hauteur de plus de 230 000 points sur un budget (subvention versées par le FOREM aux employeurs) de 629 141 000 d'euros et d'environ 354 millions d'euros de réductions de cotisations sociales. Le budget total du dispositif en 2018 est donc de 983 141 000€. L'estimation budgétaire de la présente réforme est de 1 006 171 530 € en 2019 et de 991 937 227 € en 2020.

Enfin, la **gestion administrative du dispositif** est fort complexe. Dans la pratique, des zones d'ombre au niveau des rôles de la DGO6 et du FOREM ont été constatées.

2. FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF ACTUEL

2.1. Types d'employeurs et types de points

3 types d'employeurs peuvent bénéficier de cette aide. Cependant, tout octroi de points est accompagné d'un certain nombre d'obligations à respecter dans le chef de l'employeur, à savoir notamment : les fonctions pour lesquelles les engagements doivent être effectués ; le nombre minimum d'ETP que l'employeur est tenu d'engager et ce, dans un délai de 6 mois ; la durée de l'octroi (à durée déterminée de 3 mois à 3 ans maximum ou à durée indéterminée), le volume global de l'emploi basé sur un effectif de référence.

2.1.1. Les pouvoirs locaux, régionaux ou communautaires

Les employeurs sont les communes situées en Wallonie de langue française, les CPAS, les associations de communes, les associations visées au chapitre XII de la loi organique des CPAS, les provinces, les services du Gouvernement wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que les établissements publics du Gouvernement wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les régies communales autonomes.

Le nombre de points est calculé sur base de 7 types de points différents :

1. Critères objectifs : nombre d'habitants, nombre de chômeurs complets indemnisés, nombre d'agents, kilométrage de voirie communale, nombre de bénéficiaires du RIS et de l'aide sociale, nombre de travailleurs sociaux, nombre de repas servis à domicile, nombre d'heures de travail prestées par les services agréés aux familles et aux personnes âgées, nombre de lits dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins, le nombre de places dans les services d'accueil de la petite enfance, l'adhésion au plan communal pour l'emploi. La note du Gouvernement précise que la répartition des points sur base des critères objectifs n'a plus été modifiée depuis 2010 ;
2. Hors critères objectifs : pour cette catégorie, aucune balise propre n'est prévue par le décret. L'interprétation large de celle-ci a eu pour conséquence que 2 sous-catégories ont été créées :
 - 2.1. Points individualisés : sur simple appréciation du Ministre de l'Emploi et sous réserve d'avis du Ministre fonctionnel, un employeur peut obtenir des points pour mener un projet spécifique qui ne rentre dans aucune catégorie.
 - 2.2. Points Plan Marshall et projets thématiques : sur base d'appels à projets uniquement.
3. Parc à conteneur ;
4. Transferts d'anciennes mesures (ACS 474 entre autres) en points APE. Ces points, à durée indéterminée, ont été transférés sans déterminer la fonction des travailleurs ni description du projet ;
5. Etablissements publics et Services du Gouvernement qui peuvent demander des points en plus des points spécifiques ;

CWEHF-CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Secrétariat : therese.vanhoof@cesw.be - 04/232.98.31

6. Naissances multiples pour les CPAS qui connaissent ce type de situation sur leur territoire ;
7. Besoins exceptionnels et temporaires en personnel.

La note du Gouvernement précise que « *les communes et les CPAS cumulent 74 343 points issus des critères objectifs avec près de 12 000 points complémentaires issus des points spécifiques individualisés, des appels à projets Plan Marshall et thématiques, des naissances multiples et des besoins exceptionnels et temporaires en personnel. Ces employeurs concentrent près de 90 pourcents des points du secteur des Pouvoirs locaux* ».

2.1.2. Le secteur non-marchand

Les employeurs sont les asbl et établissements d'utilité publique (96% en 2016), les organismes dotés de la personnalité juridique qui ne poursuivent pas un but lucratif et dont l'objet est l'aide aux entreprises, les sociétés de logements de service public, les agences immobilières sociales, les IDESS.

La note du Gouvernement précise qu'en 2016, « *les premiers secteurs d'activités sont par ordre d'importance en terme de points octroyés : l'aide aux personnes (action sociale) (18%), l'éducation permanente et la culture (14%), la santé (11%), l'accueil de l'enfance (9%), l'insertion socioprofessionnelle (10%), la politique de la jeunesse (5%), le tourisme (4%)* ».

Il n'existe pas de types de points contrairement au secteur public. Cependant, le nombre de points a été octroyé sur base de :

- transferts d'anciennes mesures (73%) ;
- points individualisés (15%) ;
- points Plan Marshall (8%) ;
- projets thématiques (4%)

2.1.3. Le secteur de l'enseignement

Sur base de la convention enseignement du 18 décembre 2007, des APE spécifiques sont accordés pour le secteur de l'enseignement : 14 730 points annuels (depuis le 1^{er} juin 2014).

Les employeurs sont les établissements ou sections d'enseignement (de tout réseau, de tout type), des administrations relevant, de façon directe ou non, de la Communauté française ainsi que des services organisés par cette dernière en faveur de l'éducation, des associations et divers organismes dont l'objet et l'action sont reconnus par le Gouvernement de la Communauté française comme relevant de l'éducation et de l'enseignement.

Il n'existe pas non plus de type de points. Seule la Fédération Wallonie-Bruxelles décide de la répartition des points entre les employeurs et en contrôle la bonne utilisation.

2.2. Réduction des cotisations sociales patronales

Depuis la 6^{ème} Réforme de l'Etat, la Région wallonne devient compétente pour l'octroi des réductions de cotisations sociales dont bénéficient les travailleurs APE (réduction groupes-cibles « Agents contractuels subventionnés- ACS »). La note du Gouvernement a relevé qu'au fil du temps, certains employeurs ont maximalisé l'utilisation de leurs points car le dispositif « *permet à l'employeur de décider de la répartition, sur l'ensemble du personnel engagé, des points qui lui sont octroyés. Autre exemple : les employeurs peuvent céder et transférer leurs points vers un autre employeur. Il leur est loisible de demander un changement de fonction pour un ou plusieurs de leurs travailleurs. Cette gestion « flexible » des points vise à permettre aux employeurs de se maintenir dans le dispositif mais aussi d'augmenter leurs réductions de cotisations sociales* ».

2.3. Contrôle

Suite au contrôle réalisé par l'Inspection sociale, plusieurs procédures de sanction sont prévues :

- récupération des indus qui se base notamment sur le calcul du coût effectivement supporté par l'employeur pour payer son travailleur APE ;
- sanction émanant directement du Ministre de l'Emploi suite à une proposition de sanction proposée par la Commission interministérielle.

2.4. Passeport APE

Le passeport, délivré par le FOREM, mentionne le nombre de points auxquels le demandeur d'emploi peut prétendre. Ce nombre dépend de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi et du niveau des études.

3. CRITIQUES DU DISPOSITIF ACTUEL

Le Cabinet du Ministre de l'Emploi, en collaboration avec la DGO6 et le FOREM, a réalisé une évaluation du dispositif pour les années 2015-2016 sous forme de fichiers permettant de réaliser des requêtes. Ils permettent :

- D'identifier le nombre de points attribués par domaine d'activité, par projet, par employeur, par type de points (critères objectifs, plan Marshall, thématiques, besoins spécifiques, besoins individuels, points réceptionnés...);
- De distinguer le nombre de points octroyés (sur base des arrêtés ministériels), réalisés (sur base des engagements effectués) ainsi que les montants subventionnés (sur base des prestations réelles des travailleurs).

Ce travail d'objectivation a permis de déceler 6 problèmes :

1. **Budget incontrôlé** :

Actuellement, l'enveloppe budgétaire est ouverte (pas de contrôle) : pour autant que le demandeur réponde aux prescrits légaux, il peut bénéficier de points APE. Chaque nouveau point génère des réductions supplémentaires de cotisations sociales non prévues dans l'enveloppe liée à la sixième réforme de l'Etat.

L'évaluation a également relevé qu'il n'existe pas de maîtrise du montant de réduction des cotisations sociales liées aux APE, ce qui fait augmenter le budget de manière incontrôlée. Enfin, elle souligne la complexité de la gestion budgétaire, notamment en raison des 2 sources de financement.

2. **Complexité** :

Alors que l'objectif initial était de rationaliser les différents types d'aides, on constate que le dispositif a connu une série de déclinaisons, en fonction des législatures, répondant à des critères, des durées et des modes d'octroi différents et aléatoires.

Certains pans du dispositif comportent des aspects de forfaitisation (critères objectifs et Convention enseignement) et d'autres non.

La gestion administrative est très lourde pour les employeurs mais aussi pour les administrations : délais d'octroi, justification des états de salaires mensuels, paiement mensuel des subsides, difficultés de récupération des indus, contraintes sur les conditions de remplacement, contrôle du volume global de l'emploi, travail d'encodage. En outre, DGO6 et FOREM ne collaborent pas de manière efficace et ne partagent pas la même banque de données.

3. **Octroi inéquitable des points APE** :

Il n'existe pas de type de points et de critères objectifs pour les secteurs du non-marchand et de l'enseignement. Les décisions d'octroi et le nombre de points sont accordés de manière individualisée : 70% des décisions relèvent du subjectif.

Au moment de l'analyse de la demande de points APE, l'avis du Ministre fonctionnel dans la procédure d'octroi n'est pas systématiquement remis. Lorsqu'il existe, il ne repose pas sur une analyse objective du besoin.

4. **Contrôle défaillant** :

Le contrôle de plusieurs paramètres (volume global de l'emploi, les critères objectifs, le sur-subventionnement) est défaillant. Les indus sont non-évalués et non-récupérés pendant des années.

Les contrôles de l'Inspection sociale restent massivement sans suite car la Commission interministérielle ne se réunit pas. Or, c'est la seule compétente pour proposer une sanction au Ministre de l'Emploi. Par conséquent, les employeurs en infraction vis-à-vis du décret sont, dans la très grande majorité du temps, non sanctionnés.

5. Opacité

L'évaluation constate une très faible visibilité sur les points octroyés et les bénéficiaires respectifs. Il n'y a pas eu de cadastre pendant plusieurs années et les informations transmises sont très parcellaires et/ou manquent de cohérence.

6. Eloignement important de l'objectif initial de soutien de l'insertion des publics fragilisés

L'évaluation a permis de constater que le dispositif APE subventionne une proportion de plus en plus importante de demandeurs d'emploi à profil qualifié et que les postes sont de plus en plus stables au niveau des secteurs issus des pouvoirs locaux et du non-marchand. Le dispositif évolue donc vers un soutien structurel avec des politiques fonctionnelles plutôt qu'une politique de l'emploi.

4. PROJET DE REFORME

4.1. Pendant la période transitoire

Le projet de réforme concerne la période transitoire 1/1/2019 au 31/12/2020. Il n'y aura plus de nouvel octroi de points APE car l'aide annuelle sera uniquement maintenue en faveur des employeurs bénéficiant de points au 31 décembre 2018, jusque fin 2020, sur base des conditions d'octroi simplifiées. L'article 14 de l'avant-projet de décret intègre une énumération des conditions simplifiées, auxquelles doivent répondre les travailleurs qui viendraient en remplacement d'anciens « travailleurs APE ». Afin de garantir le montant actuel de l'enveloppe (1 milliard), le Ministre de l'Emploi s'est engagé à rajouter 20 millions.

L'objectif est d'abroger à terme le dispositif APE en redéfinissant des nouveaux critères d'attributions propres à chaque politique fonctionnelle.

Principes clés (en réponse aux 6 critiques) :

1. Maîtrise budgétaire :

Pour stopper l'évolution incontrôlée du budget actuel, le budget disponible respectera le principe de l'enveloppe fermée de l'ordre d'1 milliard € qui serait un soutien structurel pour les pouvoirs locaux et le secteur non-marchand. Concrètement, l'instauration de nouvelles demandes ne sera plus possible dès le 1^{er} janvier 2019.

2. Simplification

Chaque employeur recevrait une subvention unique propre, composée de la subvention liquidée par le FOREM et des réductions de cotisations sociales patronales. Seront donc supprimée toute référence aux points et aux différents types de points. Cette subvention sera versée en plusieurs tranches, la plus grande étant versée au début 2019, sur base des déclarations trimestrielles transmises par les employeurs.

Le calcul de cette subvention sera réalisé de la manière suivante :

- Disponibilité des données et variabilité des points entre 2015-2016 et le 1^{er} janvier 2019 : L'assiette de référence pour le calcul est la moyenne des montants subventionnés et des réductions de cotisations sociales sur les années 2015-2016 ;
- Multiplier cette nouvelle valeur par le nombre de points octroyés à chaque employeur au 31/12/18, tous points confondus (en ce compris les points pour une durée déterminée) ;
- Appliquer l'index.

L'avant-projet de décret instaure un mécanisme de plafonnement afin d'éviter le maintien de situations inégalitaires : la valeur du point propre à chaque employeur ne pourra dépasser par exemple 1,5 fois la valeur moyenne propre à chaque type d'employeur (pouvoirs locaux, non-marchand), ce qui permettra d'éviter que des employeurs d'un secteur continuent à bénéficier d'une aide disproportionnée au regard de ce dont peuvent bénéficier les autres employeurs de ce même secteur et ce, dans un souci d'égalité. Cette clé de plafonnement sera arrêtée par le Gouvernement wallon.

Comme la notion de « volume global de l'emploi » ne constitue plus un critère sur base duquel l'aide annuelle sera octroyée, le commentaire des articles précise que « *le paiement de l'aide annuelle sera maintenu au profit de l'employeur dans la mesure où ce dernier conserve le même nombre d'équivalents temps-plein pour lesquels des points lui étaient octroyés au 31 décembre 2018, conformément au décret, avec toutefois une tolérance de 10%.*

Si, pour les employeurs du secteur non-marchand, certains poste APE sont vacants, l'employeur pourra conserver l'aide afférente à ces postes vacants, moyennant l'affectation à ces postes de demandeurs d'emploi inoccupés, dans un délai de 6 mois. S'il apparaît que le nombre d'équivalents temps plein a été réduit au-delà de la marge de tolérance de 10%, l'aide annuelle sera réduite à due concurrence. Ceci permet de réaffirmer le lien entre l'octroi de l'aide et la mise/maintien à l'emploi ».

Le commentaire des articles précise que le « *FOREM peut adapter le montant des tranches de l'aide à échoir en fonction des premières tranches versées à titre provisoire et éventuellement, de récupérer les montants indûment versés à certains employeurs. Il pourra également suspendre la liquidation des tranches si les employeurs ne lui transmettent pas les déclarations trimestrielles requises. De plus, l'aide sera purement et simplement perdue si les déclarations ne sont pas transmises avant le 30 avril de l'année civile suivante ».*

En appliquant ce calcul, le Ministre pourra estimer rapidement le forfait attribué à chaque employeur dès le 1/1/19. Les avantages mentionnés dans la note du Gouvernement sont :

- Cette méthode peut s'appliquer à tous les employeurs sans distinction ;
- Elle solutionne facilement la problématique du rapatriement des cessions vers les communes et les CPAS ;
- Les employeurs pourront préparer leur budget 2019 en toute connaissance de cause ;
- Le FOREM pourra anticiper la liquidation.

Les employeurs qui n'auraient bénéficié de points APE qu'après 2016 se verront appliquer, pour le calcul de leur subvention unique, la valeur moyenne du point par type d'employeur concerné (pouvoirs locaux ou non-marchand).

Le principe de simplification se traduit aussi par la suppression du passeport APE, ce qui permettra à l'employeur d'engager à nouveau tout demandeur d'emploi inoccupé sans condition de profil spécifique.

Enfin, la Commission interministérielle sera supprimée. Désormais, l'Inspection sociale pourra remettre directement ses avis (défavorables à la DGO6. Celle-ci sera directement compétente pour proposer une sanction au Ministre de l'Emploi.

3. Equité et efficacité : responsabilisation des ministres fonctionnels

Au 31 décembre 2020, les crédits budgétaires devront être transférés aux ministres fonctionnels compétents. Chaque ministre aura donc son portefeuille, ses employeurs et réattribuera son enveloppe selon des critères transparents, incluant la publication annuelle d'un cadastre des bénéficiaires ainsi que des mécanismes de contrôle et de sanctions. Libre à chaque ministre d'augmenter son budget, mais alors sur base de ses propres crédits (et non plus sur les crédits « emploi »).

Concernant la Fédération Wallonie-Bruxelles, une convention propre à chaque politique fonctionnelle pour laquelle le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles est compétent sera à prévoir.

4. Contrôle renforcé :

L'objectif est de renforcer le contrôle de l'utilisation de la subvention pendant la période transitoire. Pour ce faire, l'idée est de vérifier régulièrement, par comparaison des régimes de travail subventionnés totaux de l'employeur, le maintien des travailleurs APE déclarés par l'employeur la veille de l'entrée en vigueur de la période transitoire. Ce qui importe, c'est le maintien d'un total de régimes de travail subventionné pour chaque employeur.

Afin de pouvoir mettre en œuvre ce contrôle du maintien des équivalents temps-plein au sein des employeurs, il est précisé, dans le commentaire des articles, que les employeurs seront tenus de communiquer au FOREM les informations nécessaires afin qu'il puisse, pour chaque employeur, calculer le nombre d'équivalents temps-plein bénéficiant du régime « APE » et identifier les travailleurs concernés, ce qui permettra de gérer les remplacements. Par ailleurs, le FOREM est également chargé de recevoir les informations des employeurs relatives aux remplacements de travailleurs APE et de contrôler le respect du décret à cet égard. La note du Gouvernement précise cependant « qu'une dérogation du maintien de l'emploi est autorisée dans le cas où l'employeur réduirait de 10% au maximum son total de régimes de travail subventionné ».

Le commentaire des articles précise la situation au niveau du cumul de l'APE avec d'autres types de subventions :

- Il est interdit de cumuler l'APE avec d'autres aides ayant pour objet la prise en charge d'une partie de la rémunération du travailleur. Une exception a toutefois été prévue, dans un souci de sécurité juridique en ce qui concerne les contrats d'insertion, créés par le décret du 2 février 2017 qui autorise ce type de cumul. ;
- L'APE peut être cumulée avec d'autres types de subventions, telles que les réductions de cotisations sociales. L'octroi de l'APE est donc notamment compatible avec l'octroi du Maribel Social instauré par l'article 35, §5, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

5. Transparence :

Dès l'entrée en vigueur de la réforme, une liste provisoire des bénéficiaires et des montants y afférents sera arrêtée par le Gouvernement. Cette liste sera définitive une fois que les données de référence 2015 et 2016 et les points octroyés au 31 décembre 2018 seront figés.

Le Gouvernement publiera annuellement, selon les modalités qu'il détermine, un cadastre (liste définitive) des employeurs bénéficiaires de l'aide et du montant forfaitaire qu'il leur a été accordé. Avec cet engagement de transparence, il en va de la meilleure gestion possible des subventions, notamment en assurant la traçabilité. C'est sur cette base qu'une évaluation de la pertinence de la répartition actuelle des subventions sera menée par les Ministres fonctionnels.

4.2. Après la période transitoire – 1^{er}/12/2021

Une série d'employeurs publics seront exclus du champs d'application du futur décret :

- Les provinces (en cohérence avec la DPR) ;
- Les régies communales autonomes, les zones de secours et les zones de police. Tous les points retourneront automatiquement chez les employeurs cédants conformément à la répartition des points critères objectifs. Libres aux communes et aux CPAS d'augmenter leurs dotations ;
- Les services du Gouvernement de la Région wallonne et les établissements publics qui en dépendent (APAQ-W, CRA-W, Circuit de Spa-Francorchamps, FOREM, les Marronniers, SWL). Libres aux Ministres fonctionnels de leur procurer une dotation ;
- Les services du Gouvernement de la Communauté française et les établissements publics qui en dépendent (Ministère de la Communauté française, OIP ONE, DG de l'Aide à la Jeunesse). Libres aux ministres fonctionnels de leur procurer une dotation.

Ces employeurs publics exclus devront à l'avenir être subventionnés dans le cadre des politiques fonctionnelles menées par la Région (responsabilisation des Ministres).

Enfin, la note du Gouvernement wallon précise qu'un monitoring de l'évolution du nombre de points en 2018 sera transmis par le Ministre de l'Emploi au Gouvernement entre la 2^{ème} et la 3^{ème} lecture au Gouvernement.

5. AVIS

5.1. Considérations générales

Le CWEHF rend un avis favorable sur le principe de la réforme, mais un avis défavorable quant à ces modalités, constatant que l'avant-projet de décret N'INTEGRE PAS LA DIMENSION DE GENRE.

5.1.1. Intégration de la dimension de genre

Le décret du 11 avril 2014 impose l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques régionales. Pour se faire, il a exigé l'élaboration d'une note de genre structurée en 3 questions qui doit accompagner l'avant-projet au moment de la 1^{ère} lecture.

Si la note de genre y est effectivement annexée, force est de constater que celle-ci est fort lacunaire. Dès la question n°1 « Le projet de réglementation affecte-t-il directement ou indirectement l'égalité entre les hommes et les femmes ? », la réponse est « non ».

Le CWEHF constate à nouveau que cette réponse négative n'est pas assortie de statistiques sexuées qui auraient permis d'objectiver la situation des hommes et femmes travaillant dans des postes APE en Wallonie. En effet, le CWEHF avait déjà demandé lors d'un précédent projet de décret modificatif (avis n°55 du 3 juillet 2017²), que des données statistiques sexuées soient présentées. Bien que l'on puisse estimer que beaucoup de postes APE non-marchand soient occupés par les femmes, la note ne permet pas d'objectiver cette estimation. Les renseignements doivent être fournis dès que possible.

Par conséquent, le CWEHF demande à nouveau que la note du Gouvernement puisse donner des informations sur les points suivants :

- portrait statistique de la situation de l'emploi APE par secteur et par sexe ;
- quantité moyenne de travail par secteur et par sexe ;
- salaire horaire pour un homme et pour une femme.

La note devra également être complétée par un aperçu de la situation quant aux conditions de travail dans les différents secteurs APE en intégrant la dimension de genre. Pour se faire, le CWEHF demande que soient intégrés les résultats des travaux existants qui ont analysé la question des conditions de travail dans certains secteurs sous l'angle du genre (aides-ménagères, santé, services de soins à domicile pour les personnes âgées...). Le CWEHF demande, par ailleurs, qu'une attention particulière soit accordée auprès des femmes en situation de familles monoparentales les plus précarisées.

En outre, la note du Gouvernement ne présente aucune répartition du budget en fonction des secteurs (Gender budgeting). Cette information aurait permis d'établir la situation en fonction des différents secteurs et de pouvoir comparer les budgets ALLOUÉS AUX POSTES OCCUPÉS PAR LES FEMMES ET CEUX OCCUPÉS PAR LES HOMMES.

² Avis n°55 du 3 juillet 2017 du CWEHF sur la réforme APE – 1^{ère} lecture : 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.

Sans intégrer la dimension de genre et sans présentation genrée de la situation initiale des postes APE, les réflexions proposées dans le cadre de cette réforme ne permettent pas de voir en quoi la situation des hommes et des femmes travaillant sous contrat APE sera ou non améliorée.

5.1.2. Détermination d'une compétence par ministre fonctionnel

Le CWEHF est totalement défavorable au principe « 1 compétence – 1 ministre ». Ce principe est contraire à la DIMENSION TRANSVERSALE qui est l'essence même de la compétence « Egalité hommes-femmes ». Dans l'état actuel, la compétence « Egalité Hommes-femmes » sera toujours jugée minoritaire, ce qui est, à nouveau, contraire au prescrit du décret du 11 avril 2014 mentionné plus haut.

Par conséquent, le CWEHF soutient la proposition du CESW³ qui recommande « *que les postes APE soient affectés à la politique fonctionnelle qui leur correspond effectivement, quitte à ce qu'un même employeur puisse relever de différents ministres fonctionnels et qu'une certaine souplesse soit appliquée pour les travailleurs/euses éventuellement actifs/ves sur des projets relevant de différentes compétences* ».

5.1.3. Objectifs de la réforme

Le CWEHF prend acte que le projet de réforme se base sur les principes-clés suivants : simplification, équité et efficacité, aide structurelle aux pouvoirs locaux et au secteur non-marchand, contrôle renforcé, maîtrise budgétaire et transparence.

Contrairement à ce qui est annoncé, la transparence n'est pas respectée pour les raisons suivantes :

- Actuellement, **aucune communication** n'a été réalisée **auprès des employeurs** qui seront touchés par le projet de réforme. S'il existe des listes provisoires des bénéficiaires et des montants y afférents existent, celles-ci ne sont pas communiquées aux principaux intéressés, ce qui suscite de vives craintes aussi bien au niveau des employeurs qu'au niveau des travailleurs/euses et des bénéficiaires de ces structures. Or, les employeurs attendent ces informations pour pouvoir adopter leur budget 2019 avant la fin de l'année.

³ Avis A.1367 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, adopté par le Bureau du CESW le 28 mai 2018, p.13

Le CWEHF soutient la recommandation du CESW⁴ insistant sur la mise en place rapide d'une communication à l'égard des employeurs, « *les informant de manière détaillée les modalités de la période transitoire, en particulier le nombre d'équivalent temps plein subventionnés, de la compétence fonctionnelle attribuée aux différents postes et d'une estimation du montant forfaitaire octroyé* ».

- **Aucune information quant aux lignes directrices** des systèmes d'aides relevant des ministres fonctionnels **à l'issue de la période transitoire**. Le CWEHF estime par conséquent que le projet est incomplet et soutient la recommandation du CESW⁵ : « *Les lignes directrices ... devront être examinées, puis adoptées simultanément au décret instaurant un régime transitoire et abrogeant le décret APE* ».

5.1.4. Garantie de maintien des emplois et des services

La note du Gouvernement ne garantit pas actuellement le maintien des emplois et des services existants. Le CWEHF soutient la position du CESW qui insiste sur la garantie de continuité des services, le maintien des emplois existants et la neutralité budgétaire, d'autant plus que dans certaines ASBL, l'emploi occupé n'est pas toujours lié à l'objet social principal. En effet, il n'est pas rare qu'une ASBL puisse disposer d'un ou deux poste(s) pour l'égalité Femmes-Hommes et que ces personnes exercent également des activités dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Le risque est que le Ministre fonctionnel de la plus grosse compétence ne prenne plus en charge l'autre compétence, jugée minoritaire. Il est primordial de garantir que les budgets transférés restent bien affectés à l'emploi.

Le CWEHF constate également que la politique visant l'évolution de carrière des aides-ménagères « titres-services » occupées dans les Services d'Aide aux Familles et aux Aînés (SAFA) du secteur privé non-marchand n'a pas été mentionnée dans cet avant-projet. Il s'interroge quant au devenir de cette mesure et demande qu'à tout le moins, les accords politiques antérieurs soient respectés afin de garantir la poursuite du projet. En effet, ce projet a une dimension éminemment genrée puisqu'il vise une évolution de carrière, mais aussi une amélioration de la qualité de travail pour les femmes travaillant en titres-services.

5.1.5. Exclusion du champ d'application

Le CWEHF constate qu'une série de structures publiques seront exclues du champ d'application à partir du 1^{er} janvier 2020. Le CWEHF s'interroge sur l'opportunité d'exclure ces structures au milieu de la période transitoire, alors qu'aucune évaluation préalable n'a pu être réalisée afin de voir les conséquences des mesures qui sont proposées sur l'emploi.

⁴ Avis A.1367 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, adopté par le Bureau du CESW le 28 mai 2018, p.9.

⁵ Avis A.1367 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, adopté par le Bureau du CESW le 28 mai 2018, p.8.

Le CWEHF recommande que le Gouvernement puisse examiner l'impact de ce projet de réforme sur l'emploi de manière plus approfondie. Une première évaluation, au terme de la première année de transition, devrait être réalisée, avant d'envisager la suppression de toute une série de structures publiques. Il demande par ailleurs que les critères d'évaluation de la réforme soient définis dès à présent, intégrant la dimension de genre, de manière à garantir la prise en compte de cette dimension dans la collecte d'informations.

5.1.6. Liquidation de la subvention

Le CWEHF attire l'attention sur la nécessité de maintenir le mode de versement de la subvention tel qu'il existe à l'heure actuelle. En effet, les employeurs perçoivent chaque mois leurs subventions en temps et en heure, ce qui permet de garantir une certaine stabilité pour le paiement des salaires et d'avoir une crédibilité auprès des banques. Un versement annuel aura pour conséquence de mettre à mal les petites structures qui ne disposent pas de trésorerie pour gérer au quotidien les aspects financiers. Par conséquent, le CWEHF recommande de maintenir les modalités actuelles de versement afin de permettre aux structures de remplir leurs obligations en matière salariale, sociale et fiscale.

5.1.7. Aspects budgétaires

L'établissement d'une répartition budgétaire par secteur d'activités est indispensable afin de pouvoir objectiver les moyens qui sont alloués AUX POSTES OCCUPÉS PAR LES FEMMES ET CEUX OCCUPÉS PAR LES HOMMES.

Sans cet inventaire, le CWEHF estime qu'il est impossible de mener une action politique visant à rééquilibrer la situation.

5.2. Considérations particulières

Le CWEHF relève quelques remarques de forme au niveau du texte de l'avant-projet de décret :

- P.5, Art.8, il y a lieu de lire : » Dans le même décret, l'article 24/1 » au lieu de 24/2 ;
- P.5, art.10 : le mot « est » est à ajouter dans la phrase à abroger. Il y a lieu de lire : « ...indéterminée ou en vue d'un remplacement, et est... » ;
- P.6, après art.13 : le CWEHF se demande s'il n'y a lieu de préciser que les articles 51 et 52 sont à abroger.



Avis n°59 du 28 mai 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

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- 1^{ère} lecture

Lors de sa séance du 22 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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 – 1^{ère} lecture.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, estimant que le parcours d'intégration constitue un processus d'émancipation des hommes et des femmes, visant à améliorer leur intégration dans notre société.

1. RETROACTE

Dès 2014, le décret du 27 mars modifiant le livre II du Code wallon de l'action sociale et de la santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, a étendu le dispositif d'intégration des primo-arrivant-e-s par la mise en place d'un parcours d'accueil.

Le décret du 28 avril 2016 a permis d'amplifier le dispositif tant sur le plan des moyens que sur le contenu (axes de la citoyenneté, langue et insertion socio-professionnelle). Le parcours d'accueil a, par ailleurs, été transformé en parcours d'intégration entièrement obligatoire.

Dans la Déclaration de Politique Régionale wallonne 2014-2019 (DPR), le Gouvernement affirme que *« la pleine intégration des nouveaux arrivants sur le territoire wallon est une priorité non seulement sociale et humaine mais également économique. Le parcours d'intégration pour les primo-arrivant-e-s sera renforcé et complété. Des moyens supplémentaires seront dégagés pour renforcer le nombre de bénéficiaires pouvant y être accueillis »*.

La note cadre du 14 décembre 2017 annonce la volonté du Gouvernement wallon de faire évoluer le dispositif de manière à :

- *« Renforcer les valeurs d'humanité, de dignité, de respect que la Wallonie préconise et défend ;*
- *Renforcer le processus d'émancipation des personnes s'installant en Wallonie, visant à leur permettre de s'intégrer au mieux dans leur nouveau cadre de vie ;*
- *Augmenter les chances des primo-arrivant-e-s de participer au fonctionnement de notre société, de mieux vivre ensemble, d'accéder à un emploi, de suivre le parcours scolaire de leurs enfants, de valoriser davantage le parcours wallon par rapport aux exigences du code de la nationalité belge ;*
- *Améliorer les capacités d'accompagnement et de soutien des opérateurs du dispositif ;*
- *Améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes »*.

Le présent avant-projet de décret se base :

- Sur la Déclaration de Politique Régionale wallonne ;
- Sur les axes de développement identifiés dans le 1^{er} rapport d'évaluation du parcours d'intégration remis au Gouvernement en juillet 2017 ;
- Sur la note cadre du Gouvernement wallon sur le dispositif d'intégration des personnes étrangères.

2. FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF ACTUEL

Un premier rapport d'évaluation du parcours d'intégration, remis le 13 juillet 2017 au Gouvernement wallon, a permis d'identifier 3 axes de développement :

2.1. Une prochaine évaluation plus qualitative et plus intégrée

Le premier rapport s'est axé sur une évaluation quantitative. Pour pouvoir évaluer l'impact du dispositif, une évaluation transversale et qualitative sera nécessaire pour pouvoir tenir compte des territoires, des différents niveaux de pouvoir compétents, mais aussi de la diversité des acteurs institutionnels qui agissent implicitement ou explicitement en faveur de l'intégration des personnes étrangères.

2.2. Une gestion plus performante et harmonisée

Le rapport propose la mise en place d'un outil de gestion informatisé de manière à améliorer la transmission des informations entre les communes et les CRI.

La note du Gouvernement précise que « cet outil permettra d'établir un cadastre précis de l'ensemble des opérateurs, de leurs activités et des moyens mis à leur disposition pour les réaliser. Il permettra donc juste un rééquilibrage de l'offre et permettra un suivi plus spécifique des primo-arrivant-e-s dans l'exécution des activités retenues dans le cadre de leur convention ».

2.3. Une approche plus transversale de la politique d'intégration

Le rapport a soulevé la problématique de la répartition actuelle des compétences au niveau institutionnel comme étant un frein à la bonne mise en œuvre de la politique d'intégration.

Par conséquent, des synergies entre entités et ministres concernés devront être mises en place de manière à stimuler l'articulation des différentes politiques dans le but de fluidifier le parcours et de faciliter la communication et les échanges entre les opérateurs de terrain.

3. MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR L'AVANT-PROJET DE DÉCRET

Suite à cette évaluation, l'avant-projet de décret propose une série de modifications au parcours d'intégration, mais aussi plus largement à l'ensemble de la politique d'intégration.

3.1. Définition du public-cible

Les mots « d'origine étrangère » sont abrogés. Afin d'éviter toute stigmatisation, l'accent est mis sur le public étranger de manière générale. Cette nouvelle définition permettra également aux Belges d'origine étrangère de participer s'ils le souhaitent aux différents mécanismes de soutien développés dans le cadre de cette politique.

D'autre part, certaines actions peuvent s'adresser également à des Belges qui ne sont pas d'origine étrangère, dans le cadre d'actions relatives à l'interculturalité.

Enfin, l'avant-projet maintient l'accès au parcours d'intégration aux personnes qui n'ont pas l'obligation de la suivre dans la mesure où cette démarche leur permet de faire preuve de leur volonté d'intégration dans le cadre de l'acquisition de la nationalité.

3.2. Parcours d'intégration

Des précisions sont apportées au niveau :

- de la définition des dispenses :
 - ajout d'une dispense pour les personnes exerçant une activité professionnelle au minimum à mi-temps pendant une période continue de plus de 3 mois ; pour les ressortissants turcs et les ressortissants d'Etat ayant conclu des accords d'association avec l'Union européenne contenant une clause de standstill identique à celle qui régit les rapports entre l'Union européenne et la Turquie ;
 - suppression de la dispense pour les travailleurs migrants qui ont un statut de séjour temporaire, le personnel des ambassades, les détenteurs d'un permis de travail B, le personnel d'organismes internationaux, les travailleurs indépendants et les cadres d'entreprises, les sportifs professionnels, les personnes ayant séjourné plus d'un an dans l'espace Schengen ;
- de l'offre d'interprétariat : l'avant-projet introduit la mise en place d'un organisme d'interprétariat qui accompagne les primo-arrivant-e-s dans le cadre du parcours d'intégration. Il est précisé que ce service est entièrement gratuit ;
- du volume minimum d'heures de formation : le volume d'heure actuel étant nettement insuffisant, l'avant-projet prévoit 400 h de formation en langue française et 60 h en formation à la citoyenneté ;
- du test de positionnement au niveau de la connaissance de la langue du français : ce test sera désormais réalisé par le CRI lors du module d'accueil afin d'assurer une meilleure orientation des primo-arrivant-e-s vers les opérateurs de formation adéquats ;
- des thématiques abordées lors de l'information sur les droits et les devoirs : ces thématiques seront définies par le Gouvernement et les CRI qui dispensent l'information. Ces derniers élaborent également des outils qui seront validés par le Comité de coordination.

3.3. Mineurs étrangers non accompagnés

L'avant-projet intègre un nouveau chapitre afin de clarifier la responsabilité juridique de la Wallonie pour ce public spécifique. Il s'agit de compléter l'éventail des offres de services qui ont déjà été mis en place par les autres entités à destination de ce public particulièrement vulnérable.

Selon le commentaire des articles, la Wallonie octroiera des aides aux organismes assurant un accompagnement de ce public, c'est-à-dire des mineurs de minimum 16 ans qui sont mis en autonomie et qui, de ce fait, glissent en-dehors des autres dispositifs prévus par les autres entités responsables.

3.4. Suppression de l'axe « insertion socio-professionnelle »

Les initiatives locales d'intégration des personnes étrangère n'auront plus la mission « insertion socio-professionnelle », car cet axe relève des compétences en matière d'emploi. L'avant-projet de décret prévoit de le remplacer par un axe « accompagnement social » afin d'augmenter la cohérence des activités réalisées par les opérateurs du dispositif, qu'ils soient agréés ou opérateurs de l'appel à projets.

Le commentaire des articles fait référence à « *une convention cadre conclue entre le FOREM, les centres régionaux et le Gouvernement wallon en 2017 pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des primo-arrivant-e-s. Les opérateurs chargés de la réalisation de l'orientation vers le dispositif d'insertion socio-professionnelle ont donc été redéfinis et limités au FOREM et aux centres régionaux d'intégration dans le but d'optimiser l'orientation du/de la primo-arrivant-e vers la structure d'insertion socio-professionnelle la plus adaptée* ».

3.5. Agrément des initiatives locales d'intégration des personnes étrangères

Une condition pour obtenir l'agrément a été modifiée : l'avant-projet prévoit que les initiatives locales d'intégration sont obligées de participer aux plateformes organisées par les CRI pour les missions pour lesquelles elles souhaitent être agréées.

3.6. Participation plus large des différents opérateurs du secteur de l'intégration

Afin de stimuler la mise en place d'un espace de partage entre les différents acteurs de l'intégration, le dispositif a été revu :

- mise en place d'une structure représentative de l'ensemble des acteurs et sa complémentarité avec la section « intégration » au sein du CESW ;
- le comité d'accompagnement des CRI devient un comité permanent d'accompagnement du dispositif de manière à rassembler les organisations représentatives travaillant dans ce secteur ;
- le comité de coordination voit également son champs d'action élargi à l'ensemble de la politique de l'intégration. Il intégrera les organisations représentatives travaillant dans ce secteur et associera les ministres du Logement et des Pouvoirs locaux à ses travaux.

Dans un souci d'efficacité et de bonne gouvernance, l'avant-projet précise :

- la composition des organes d'administration des CRI et l'organisme d'interprétariat ;
- que la notion de plan régional d'intégration et son évaluation seront intégrées dans les missions du Comité de coordination de manière à responsabiliser les différents opérateurs sur l'adaptation des stratégies mises en œuvre en fonction des besoins spécifiques des personnes étrangères ;
- que l'équipe de base des CRI sera renforcée de manière à pouvoir, notamment, mettre en place un outil de gestion administrative informatisé du parcours d'intégration. Cet outil informatisé permettra d'établir un cadastre précis de l'ensemble des opérateurs, de leurs activités et des moyens mis à leur disposition pour les réaliser.

4. IMPACT BUDGETAIRE

La note du Gouvernement estime le budget à « *7 950 000€, conformément à la note cadre du Gouvernement wallon du 14 décembre 2017 sur le dispositif d'intégration des personnes étrangères. Les nouvelles dépenses permettront d'opérationnaliser la cellule sanction au sein de l'administration (data base et personnel) et de renforcer les équipes des opérateurs pour augmenter le nombre de formation FLE (passer à 400 heures minimum) et Citoyenneté (passer à 60 h minimum)* ».

5. AVIS

Le CWEHF rend un avis favorable sur le principe de la réforme, moyennant la prise en compte des remarques énoncées ci-après.

5.1. Considérations générales

- **Intégration de la dimension de genre**

Le CWEHF constate que l'avant-projet de décret est accompagné d'une note de genre, conformément aux prescrits 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.

Cependant, cette note est lacunaire, notamment au niveau de la question n°2. Cette question devrait être retravaillée en ajoutant des statistiques sexuées permettant de démontrer que l'intégration socio-professionnelle des femmes étrangères est moindre que celle des hommes étrangers. En effet, les femmes étrangères subissent très fréquemment des doubles voire des triples discriminations, la première discrimination étant qu'elles sont femmes.

Au niveau de la question n°3, le CWEHF propose que des mesures d'actions positives puissent être avancées pour favoriser l'intégration des femmes étrangères dans notre société.

Le CWEHF attire l'attention sur les doubles voire les triples discriminations que peuvent subir les personnes LGBT. Il rappelle qu'un avant-projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination envisage d'intégrer l'orientation sexuelle et l'identité/expression de genre parmi le critère protégé « sexe ». Par conséquent, le CWEHF demande que des statistiques sur les LGBT soient également ajoutées au niveau des justifications à apporter pour répondre aux questions 2 et 3 de la note de genre.

Sans intégrer la dimension de genre et sans présentation genrée de la situation hommes-femmes initiale du parcours d'intégration, les réflexions proposées dans le cadre de cette réforme ne permettent pas de voir en quoi la situation des hommes et des femmes primo-arrivant-e-s sera ou non améliorée en suivant un parcours d'intégration.

Le CWEHF se tient à votre disposition pour réfléchir sur la manière d'intégrer la dimension de genre de cet avant-projet de décret.

- **Aspects budgétaires**

Une répartition budgétaire intégrant la dimension de genre est à réaliser au niveau des actions qui y sont menées. Sans cet inventaire, le CWEHF estime qu'il est impossible de mener une action politique visant à rééquilibrer la situation.

- **Approche multidimensionnelle de l'intégration**

Comme le souligne le CESW¹, l'approche globale multidimensionnelle est importante : l'intégration des personnes étrangères « *inclut, outre le premier accueil des primo-arrivant-e-s, une vision complète des facteurs qui favorisent « le mieux vivre ensemble » : emploi, logement, enseignement, vie locale et culturelle, santé, etc....Le CESW recommande d'inscrire résolument dans cette optique, le parcours d'intégration des primo-arrivant-e-s, qui ne constitue qu'un des volets de cette politique. A cet effet, il importe d'articuler au mieux les actions visant ce public spécifique dans les différentes politiques wallonnes mais également de veiller à la cohérence et à la transversalité avec les compétences relevant des autres niveaux de pouvoir (ex. accès à la nationalité, reconnaissances des titres et diplômes, validation des compétences acquises dans le pays d'origine...) ».*

La dimension de genre fait partie de cette approche multidimensionnelle car les enjeux de l'égalité hommes-femmes sont aussi des défis à relever au niveau des facteurs qui favorisent le « mieux vivre ensemble ».

- **Au sujet des mots « ou d'origine étrangère »**

Le CWEHF constate que la note suggère la suppression des mots « ou d'origine étrangère ». Le CWEHF n'est pas favorable à cette suppression, estimant que le risque de stigmatisation n'est pas avéré. Par contre, le maintien de cette notion permet aux personnes concernées de mieux se percevoir au regard de cette législation, comme faisant ou non partie du public-cible.

- **Comité de coordination**

Le Gouvernement a souhaité revoir la composition du Comité de coordination de manière à intégrer des représentants du Gouvernement, de l'IWEPS et du secteur de l'intégration. Parmi les représentants des ministres concernés, l'avant-projet ne mentionne que les ministres du Logement et des Pouvoirs locaux. Le CESW a proposé d'y ajouter des représentants des ministres de l'Emploi, de la Formation, de la Santé ainsi que celui ayant en charge le plan de cohésion sociale. Si l'avant-projet de décret vise à renforcer la transversalité du comité, le CWEHF demande que tous les ministres puissent être représentés à ce comité, en ce compris le ministre ayant en charge l'Egalité entre hommes et femmes.

« *Le comité de coordination a pour mission de :*

- *transmettre au Gouvernement, tous les 5 ans, un rapport d'évaluation de la politique d'intégration ;*
- *proposer la liste des indicateurs statistiques à adopter pour permettre l'identification des besoins et l'évaluation de la politique d'intégration ;*
- *de collecter et de transmettre annuellement au Gouvernement des données quantitatives du parcours d'intégration ;*
- *de proposer un canevas du plan local d'intégration en lien avec le plan de cohésion sociales ;*
- *de transmettre des évaluations, des avis et des propositions ».*

¹ Avis A.1365 concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », p.6

Le CWEHF demande que les différents travaux produits par ce comité (rapport d'évaluation, liste des indicateurs statistiques, collectes de données, canevas du plan local d'intégration, avis propositions...) intègrent la dimension de genre en produisant systématiquement des données et des indicateurs sexués.

Concernant le rapport d'évaluation, le CWEHF appuie la nécessité de réaliser une approche qualitative intégrant la dimension de genre, de manière à pouvoir vérifier si ce dispositif contribuera à l'épanouissement des hommes et des femmes migrant-e-s au sein de notre société.

Enfin, le CWEHF estime opportun qu'un rapport intermédiaire d'évaluation soit réalisé à la mi-législature et que celui-ci lui soit soumis pour avis, afin les lignes directrices puissent éventuellement être réorientées pendant la 2^{ème} moitié de la législature.

- **Parcours d'intégration obligatoire et gratuit**

Le CWEHF prend acte que le parcours d'intégration sera obligatoire, cette décision étant justifiée par une volonté d'améliorer l'égalité des chances au niveau de l'insertion socio-professionnelle des hommes et des femmes.

Le CWEHF retient également la possibilité offerte pour les personnes non soumises à l'obligation du parcours d'intégration d'entrer dans cette démarche dans la mesure où elle permet de faire preuve de leur volonté d'intégration dans le cadre de l'acquisition de la nationalité.

Cependant, le CWEHF attire l'attention sur le fait que la volonté de proposer un accès gratuit à ce parcours n'est pas garanti. En effet, les personnes sont confrontées à des frais annexes, comme les frais de transport en commun, les frais d'inscription ou administratifs, les frais en matière de garde d'enfants..., qui peuvent engendrer des ruptures dans le processus du parcours des migrants, et en particulier les femmes migrantes.

Comme le souligne le CESW², « à ce jour, en raison du fait qu'ils ne relèvent pas des politiques régionales d'emploi mais d'intégration, le droit à une indemnité de formation, à une intervention dans les frais de déplacement, de crèche et de garderie est refusé aux stagiaires relevant du parcours d'intégration. Cette situation est d'autant plus inéquitable que les personnes qui suivront une formation à la langue française couverte par un 70bis du FOREM bénéficieront d'une prise en charge de leurs frais de transport, d'une participation aux frais de garderie et à 1€ brut de l'heure. A cela s'ajoute la question de la couverture d'assurance en cas d'accident sur le chemin de la formation.

Le CESW recommande que les stagiaires relevant du parcours d'intégration ouvrent les mêmes droits aux indemnités de formation que les stagiaires relevant d'autres dispositifs de formation. Il suggère qu'un accès gratuit aux formations de la promotion sociale soit garanti aux personnes relevant du parcours d'intégration et qu'une enveloppe soit prévue pour les opérateurs destinée spécifiquement aux frais de transport et de garderie ».

² Avis A.1365 concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », p.13

A tout le moins, le CWEHF souhaite que le parcours ne devienne pas un instrument de stigmatisation, les procédures de sanctions étant inappropriées par rapport à l'objectif d'intégration. Le CESW³ recommande d'ailleurs « *que l'augmentation des moyens consacrés au dispositif d'intégration, plutôt que d'être orientée vers des mesures liées aux sanctions à appliquer par l'administration, soit consacrée prioritairement à faciliter et accroître l'accès aux formations, à renforcer la qualité de l'accueil, à garantir un accompagnement personnalisé répondant aux besoins des personnes, en facilitant les démarches afin de leur permettre l'accès aux soins de santé, à un logement décent, à l'éducation* ».

Enfin, le CWEHF insiste pour que des prestations gratuites d'interprétariat puissent également être réalisées au niveau de la prise en charge de nouveaux publics (MENA et autres publics visés).

- **Prise en charge des mineurs étrangers non accompagnés (MENA)**

Le CWEHF prend acte qu'un nouveau chapitre a été introduit dans le Code de l'Action sociale et de la Santé relatif à la prise en charge des mineurs étrangers non accompagnés mis en autonomie. Le CWEHF demande cependant que, sur base d'entretiens individuels, des actions personnalisées répondant aux besoins différenciés des jeunes filles et des jeunes garçons puissent être réalisées afin de les intégrer au mieux dans notre société.

Outre des actions d'intégration, le CWEHF demande que soit assuré le passage de ce public vers d'autres dispositifs, notamment les dispositifs d'insertion socio-professionnelle. Pour se faire, le CWEHF recommande de viser le maximum de coordination et de synergie entre les acteurs.

- **Durée de réalisation de la convention**

Le CWEHF appuie le constat du CESW⁴ quant à la faible longueur du délai de la convention qui sera établie entre le CRI et le/la primo-arrivant-e. « *Ce délai pourrait s'avérer trop court au vu du temps qui pourrait être nécessaire à la personne pour réaliser l'ensemble de ses obligations, ceci d'autant plus que le nombre d'heures des modules de formation est revu à la hausse. Il recommande dès lors d'introduire une certaine souplesse dans la durée du parcours selon les besoins des personnes et les rythmes d'apprentissage de chacun, en fixant la durée maximale de réalisation de la convention plus longue ou, à tout le moins, en prévoyant dans l'avant-projet de décret une prorogation possible du délai imparti* ». En effet, le CWEHF estime que le délai de la convention sera plus difficile à tenir pour les femmes.

³ Avis A.1365 concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », p.9

⁴ Avis A.1365 concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », p.11

- **Modules de formation :**

Comme le souligne le CESW, le volume d'heures du module de langue française devrait être adapté aux besoins de la personne, ces besoins étant variables selon leur projet de vie et le niveau de connaissance du français actuel. Au lieu d'imposer à tous/toutes 400h de formation, le CESW propose une formule plus souple : « *le/la primo-arrivant-e a répondu à ses obligations de suivi de formation à la langue française à partir du moment où il/elle démontre qu'il/elle a les compétences linguistiques d'un niveau intermédiaire (A2) ou qu'il/elle a suivi 400 heures de formation à la langue française* »⁵. Le CWEHF soutient cette proposition.

Quant au module de citoyenneté, le CWEHF insiste pour qu'un volet obligatoire « Egalité hommes-femmes » soit intégré dans le programme. Afin d'améliorer la compréhension du contenu de cette formation, le CWEHF propose qu'un document écrit et traduit dans la langue d'origine du/de la primo-arrivant-e puisse lui être fourni.

- **Ajout d'un axe « interculturelité » :**

Le CWEHF soutient la demande du CESW d'intégrer un axe « interculturelité » dans les missions d'agrément des ILI.... Pour établir des liens entre la population issue de l'immigration et les citoyens, des initiatives culturelles peuvent être organisées par des citoyens, des professionnels, des institutionnels mais aussi et surtout par des associations de femmes étrangères qui favoriseront l'intégration de ces femmes dans notre société.

5.2. Considérations particulières

Le CWEHF relève quelques remarques au niveau des différents documents qui lui ont été transmis.

Au niveau de la note de genre :

La question n°2 doit être assortie de statistiques sexuées permettant de montrer que l'intégration socioprofessionnelle des femmes étrangères est plus faible que celle des hommes étrangers. Un focus sera aussi apporté au niveau de la problématique des personnes LGBT sur ce sujet.

Au niveau de l'exposé des motifs

P.2, dernière ligne : il y a lieu de supprimer le mot « d'accueil » après le mot convention.

Au niveau de l'avant-projet d'arrêté

Art.5 :

- Al.2, 1° : il y a lieu de lire « de transmettre au Gouvernement, tous les 5 ans, une évaluation quantitative et qualitative de la politique d'intégration, intégrant la dimension de genre, et des propositions visant à améliorer celle-ci ;

⁵ Avis A.1365 concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », p.12

Le CWEHF propose d'ajouter : « Un rapport intermédiaire d'évaluation intégrant la dimension de genre sera transmis au Gouvernement à mi-législature ».

- Al 2, 2° : il y a lieu de lire « de proposer au Gouvernement la liste des indicateurs statistiques sexués à adopter pour l'identification... » ;
- Al.2, 3° : il y a lieu de lire « de collecter et transmettre annuellement au Gouvernement les données quantitatives sexuées du parcours d'intégration »;
- Al.2, 4° : il y a lieu de lire « de proposer au Gouvernement un canevas..... aux dispositions fixées par le Gouvernement ».
- Al.3 : il y a lieu de lire « Le Comité de coordination se compose de tous les représentants du Gouvernement, de l'Institut wallon d'Evaluation... »

Art.6, al.1, al.2 et al.4 : afin d'être cohérent avec le commentaire des articles, il y a lieu d'ajouter le mot « permanent » entre « comité » et « d'accompagnement ».



Avis n°60 du 16 juillet 2018
complémentaire à l'avis n°57 du 14 mai 2018

du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

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 – 1^{ère} lecture
- liste limitative -

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

1. RETROACTES

Le 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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. Cet avant-projet de décret a été modifié pour répondre à 2 objectifs :

- la mise en conformité du décret wallon par rapport à la mise en demeure de la Commission européenne : dans son courrier du 29 avril 2015, la Commission européenne a informé la Belgique que « le champ d'application des mesures prises par les différentes autorités, pour protéger contre les mesures de rétorsion, est trop restreint et ne permet pas de protéger les personnes autres que la victime ou les témoins formels de la discrimination pour inclure toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur ». Elle conclut que « les différentes dispositions belges apparaissent en violation de l'article 24 de la directive 2006/54 » ;
- l'uniformisation du décret wallon avec les diverses législations des autres niveaux de pouvoir. Ainsi, le présent projet de décret vise à :
 - Intégrer les modifications qui avaient été proposées en 1^{ère} lecture le 23 juillet 2015 ;
 - Etendre le champ d'application du décret dans un souci de cohérence et d'harmonisation avec les directives européennes ;
 - Uniformiser le décret wallon avec les lois fédérales du 30 juillet 1981 (racisme et xénophobie), du 22 mai 2014 (sexisme) et les législations des autres niveaux de pouvoir ;
 - Modifier le Code judiciaire pour rendre opérationnelles les habilitations données par le décret aux Présidents des Tribunaux de 1^{ère} instance, du Travail et du Commerce.

Le 5 avril 2018, la Ministre de l'Action sociale, Mme GREOLI, a sollicité l'avis du CWEHF sur ce dossier. Dans son avis n°57 du 14 mai 2018, le CWEHF a rendu un avis favorable sur les modifications qui étaient proposées, constatant que l'avant-projet de décret modificatif répondait bien aux différents objectifs qui ont été énoncés, à savoir la mise en conformité du décret du 6 novembre 2008 par rapport à la mise en demeure de la Commission européenne, l'uniformisation du décret wallon par rapport à d'autres directives européennes, mais aussi par rapport aux législations existantes à d'autres niveaux de pouvoir. Il avait d'ailleurs estimé que les propositions avancées présentent de grandes avancées en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Cependant, le CWEHF avait également émis une réserve concernant l'établissement ou non d'une liste limitative des métiers qui reprendrait des cas de dérogations à l'interdiction de toute forme de distinction sur base du sexe.

Selon l'article 14.2 de la directive 2006/54/CE, « *les Etats membres **peuvent prévoir**, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée* ». Le CWEHF estime, par conséquent, que cette liste n'est pas obligatoire, l'avant-projet de décret étant plus exigeant que la directive européenne.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

D'autre part, le CWEHF estime que la question de distinction selon le « sexe » est obsolète sachant que la société a connu une évolution majeure au niveau de la reconnaissance des personnes LGBT. Le CWEHF rappelle par ailleurs l'existence de la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité. Aussi, le CWEHF estime qu'il n'y a pas de possibilité de justifier une distinction directe sur base du sexe pour des raisons d'exigences professionnelles véritables et déterminantes. A titre d'exemple, une femme transsexuelle ayant une certaine posture et tessiture de voix pourrait jouer un rôle masculin à l'opéra. L'inverse est tout aussi envisageable.

Pour ces raisons, le CWEHF a décidé de ne **pas établir de liste limitative des métiers.**

Si des situations exceptionnelles devaient apparaître, le CWEHF estime que seul le juge sera habilité à vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante. Pour appuyer sa position, le CWEHF se réfère aux conclusions des réflexions qui ont été menées aux Pays-Bas sur ce sujet et propose que la Région wallonne puisse adopter la même démarche : *« Il est clair que l'exception concernant les exigences professionnelles essentielles concerne des situations exceptionnelles. La jurisprudence de la Cour relative à cette exception en cas de discrimination fondée sur le sexe montre que l'exception doit être interprétée de manière stricte, qu'elle doit s'appliquer à des activités professionnelles précises et qu'elle requiert un examen de chaque cas particulier. Les principes de proportionnalité et de transparence doivent être appliqués. Le principe de transparence doit permettre une révision périodique des exclusions, pour pouvoir les adapter à l'évolution sociale. Les idées par rapport aux rôles respectifs des hommes et des femmes changent et ceci influence la jurisprudence ».*¹

En outre, le CWEHF rappelle l'expérience au niveau fédéral concernant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : était prévu en son article 8 §4, la possibilité que le Roi puisse établir « par arrêté délibéré du Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'art.10 §4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue conformément au §2 une exigence essentielle et déterminante ». Force est de constater que, 11 ans plus tard, aucun arrêté n'a encore été pris, obligeant les intéressés à se référer à d'autres listes limitatives fédérales qui n'ont, elles-mêmes, jamais été révisées.

Il s'agit des listes reprises dans :

- L'arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle ;
- L'arrêté royal du 10 octobre 2000 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires du ministère de la justice.

¹ Dr Susanne BURRI, 31 octobre 2006 : « Comment appréhender le concept d'exigences professionnelles essentielles ?, Université d'Utrecht, Pays Bas, p.4.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Ces listes limitatives fédérales obsolètes ont soulevé de nombreux problèmes car elles ont créé des freins au niveau de l'accès des femmes et des hommes à certaines professions. De plus, ces listes se réfèrent à des lois qui ont fait l'objet d'une abrogation. Ces 2 arrêtés caduques n'ont cependant jamais été formellement abrogés.

Enfin, si le Gouvernement wallon maintenait sa décision d'établir une liste, le CWEHF recommande que cette liste soit périodiquement révisée de manière à ce qu'elle soit en phase avec l'évolution de la société, et au plus tard tous les 8 ans, comme le recommande la directive européenne 2006/54/CE (art. 31.3)².

² Art.31.3 de la Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) : « Les Etats membres procèdent à un examen des activités professionnelles visés à l'art.14, §2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions concernées. Ils communiquent périodiquement, et au moins tous les 8 ans, le résultat de cet examen à la Commission ».

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be



Avis n°61 du 10 septembre 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**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 – 1^{ère} lecture**

Lors de sa séance du 21 juin 2018, le Gouvernement wallon a adopté 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 – 1^{ère} lecture

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, estimant que des enjeux différenciés entre hommes et femmes sont à prendre en compte afin d'assurer au mieux un allongement de qualité de vie à nos aîné-e-s.

1. RETROACTE

Suite à la sixième réforme de l'Etat, les nouvelles compétences transférées à la Région wallonne ont créé une opportunité d'améliorer la complémentarité entre les différentes politiques menées en faveur des aîné-e-s. Aussi, la Déclaration de Politique Régionale (DPR) 2014-2019 avait clairement indiqué l'orientation à prendre pour soutenir les établissements¹ :

- *« Poursuivre la politique de création de lits de maisons de repos, de maisons de repos et de soins et de court séjour, ainsi que de mise en conformité des institutions relevant du secteur public et du secteur associatif,*
- *Subsidier la construction des lits de maisons de repos et de court séjour pour lesquels un accord de principe a déjà été donné par le précédent Gouvernement ;*
- *Adapter la réglementation actuelle afin de favoriser l'innovation en matière d'accueil des aînés (ex. : résidences-services médicalisées, résidences-services acquises, coopératives immobilières intergénérationnelles, etc.) ;*
- *Promouvoir les structures intermédiaires entre le domicile et la maison de repos comme les centres de court séjour, les résidences-services, les résidences-services sociales ;*
- *Évaluer l'applicabilité de l'arrêté royal fixant les normes d'infrastructures et de fonctionnement pour les maisons de repos et de soins.*

Afin de rencontrer les objectifs d'ouverture de places et de mise en conformité des institutions, le Gouvernement envisagera une réforme du mécanisme de subsidiation des infrastructures médico-sociales pour les aînés des secteurs publics et associatifs.

Pour que ces institutions soient accessibles à tous, le Gouvernement veillera à :

- *Renforcer le contrôle du prix des établissements d'hébergement et d'accueil des aînés et notamment celui demandé aux résidents d'une nouvelle maison de repos ou d'une maison de repos rénovée, en demandant des justificatifs pertinents en fonction des investissements réalisés et des éventuels subsides obtenus ;*
- *Intégrer un certain nombre de suppléments (comme la télédistribution ou l'accès à internet) dans le prix journalier d'hébergement.*

¹ DPR 2014-2019, pp.47-48

Enfin, afin de rendre la gestion des établissements d'hébergement et d'accueil des aînés plus performante, le Gouvernement entend :

- *Accroître l'autonomie de gestion dans le secteur public ;*
- *Susciter le partenariat et mettre en place un statut sui generis entre le secteur public et l'associatif pour créer et gérer ensemble des structures d'hébergement pour personnes âgées ».*

Sachant que la population des séniors va s'accroître dans les prochaines années et que le basculement se fera essentiellement sentir entre 2030 et 2040, il importe de relever les défis de l'équilibre entre la liberté de choix de rester vivre le plus longtemps chez soi et les impératifs de santé et de perte d'autonomie souvent liées au grand âge qui peuvent nécessiter une entrée en institution.

Selon la note rectificative du GW, à politique inchangée, tant l'étude du VBIH (Virtual Belgium In Health) que celle du KCE (centre fédéral d'expertise en soins de santé) datée de 2011, ont estimé un accroissement des besoins de 11 907 places à 17 089 places complémentaires. Parallèlement à ce besoin de places supplémentaires, il y a lieu de tenir compte de l'accessibilité financière des établissements, sachant que nombreux d'entre eux, et en particulier les femmes, vivent avec de faibles revenus.

« La ministre souhaite développer l'ensemble de la chaîne de prise en charge : aide à domicile, prise en charge de jour, résidentiel, hospitalisation et formes alternatives mais aussi développer les réponses pour une meilleure adaptation du domicile »².

2. MODIFICATIONS PROPOSEES PAR L'AVANT-PROJET DE DECRET

2.1. Modification de la notion « résident-e » et extension de la définition « Résidences-services »

L'âge minimum pour être accueilli ou hébergé dans un établissement pour aîné-e-s a été relevé à 70 ans, sauf demande à titre exceptionnel et selon les modalités fixées par le Gouvernement. Cette augmentation de l'âge se justifie par l'augmentation de la longévité, notamment la longévité en bonne santé et dans des conditions de vie décentes.

Le commentaire des articles³ précise que cette disposition respecte *« l'article 23 de la Constitution et l'obligation de standstill qui lui est inhérente... Par ailleurs, cette disposition est conforme à une évolution sociologique et démographique incontestable, qui conduit les personnes âgées à vivre plus longtemps et à voir leur santé et leur autonomie décliner plus tardivement...Ce motif est aussi d'ordre budgétaire, ce qui justifie que les « plus jeunes aînés », sauf exception, retardent leur entrée dans un établissement, sauf à rendre totalement non finançable la matière de l'accueil et de l'hébergement des aînés. Enfin, des mesures compensatoires sont apportées tant par le présent décret (nouveau mécanisme du prix de location qui devrait rendre davantage d'établissements plus accessibles financièrement ou augmentation des exigences en termes de qualité de l'accueil...) que d'autres décrets qui sont soumis parallèlement au Parlement wallon, comme celui mettant en œuvre l'assurance autonomie wallonne.*

² Note rectification au GW du 21 juin 2018, p.4

³ Commentaire des articles, p.2

Cette disposition étend aussi la notion de résidences-services et prévoit désormais la possibilité de construire des résidences-services qui seront proposées à l'achat et qui seront soumises à la loi sur la copropriété »⁴.

2.2. Développement de l'accueil en centre de soins de jour

A l'heure actuelle, les centres de soins de jour sont mieux financés que les centres d'accueil de jour. Ils sont également soumis à une programmation, ce qui n'est pas le cas des centres d'accueil de jour. Pour qu'une place en accueil de jour puisse être convertie en centre de soins de jour, le centre doit faire valoir la présence d'une personne dépendante pendant un an, à sa charge.

La présente réforme souhaite encourager la transformation d'une partie des centres d'accueil de jour en centre de soins de jour. Compte tenu de la programmation par arrondissement administratif et se basant sur un taux de reconversion de 80 %, la note rectificative avance une estimation de « 250 places qui pourraient être ainsi créées en centre de soins de jour. Ces places seraient subsidiées en termes d'infrastructures de la même manière que les MR/MRS/CS »⁵.

2.3. Optimisation des capacités actuelles et ouverture de places nouvelles

Optimisation : la note rectificative précise « *qu'aujourd'hui, plus de 1476 places accordées en accord de principe en MRS et en court séjour n'ont pas encore été activées. Il s'agit d'accords de principe accordés depuis moins de 6 ans. Une partie de ces places pourrait ne jamais voir le jour, faute notamment de moyens pour les construire* »⁶.

Ouverture de nouvelles places : Sachant qu'il existe actuellement des listes d'attente importantes à l'entrée en maison de repos, la réforme envisage « *de mettre en place un planning clair d'ouverture de nouvelles places de maisons de repos à travers une augmentation progressive de la programmation* »⁷. Cette note rectificative estime à 11 907 places supplémentaires à créer d'ici l'horizon 2030.

2.4. Nouveau mécanisme de soutien aux investissements

L'investissement comprend à la fois les soins aux résident-e-s, le personnel d'encadrement et les infrastructures. L'objectif de cette réforme est de mieux intégrer les interventions des pouvoirs publics au travers de mécanismes de solidarité. Pour répondre à cet objectif, il est proposé de compléter le prix d'hébergement (prix de journée relevant historiquement de l'INAMI) par un prix visant le soutien au développement de l'infrastructure.

⁴ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.2

⁵ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.5

⁶ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.6

⁷ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.7

Cette mesure vise « à responsabiliser le secteur, à favoriser l'égalité d'accès aux interventions des pouvoirs publics et à permettre la déconsolidation des investissements en faveur des infrastructures de MR/MRS, à l'instar du mécanisme élaboré pour les infrastructures hospitalières. Enfin, ce mécanisme garantit également que la Région liquide les moyens pour garantir les prestations en faveur des personnes hébergées »⁸.

Pour ce faire, un nouveau Titre a été intégré dans le Code de l'Action Sociale et de la Santé. Ce Titre coexistera avec le Titre V actuel du Code, avant que le Gouvernement n'en fixe l'abrogation. Cette abrogation sera envisagée dès la fin de la réalisation du programme d'investissement dit « Papy-boom » arrêté par le Gouvernement wallon le 24 mai 2017. A l'heure actuelle, la priorité est d'imposer des conditions qui garantissent l'accessibilité de l'hébergement à tous et toutes dans des établissements de qualité pour un prix limité et contrôlé...

L'institution pourra recevoir un forfait moyennant le respect de certains critères :

- « Contrôle renforcé du prix avec l'instauration d'un prix maximum au résident (pour permettre l'accueil à un prix acceptable pour le bénéficiaire) et la nécessité de se conventionner pour ce prix dans le cadre de la Commission de convention compétente de l'AVIQ, quel que soit le secteur dont elle relève (public, associatif ou commercial) ;
- [Exonération du précompte immobilier sur le bâtiment] (en suspens au niveau de la 1^{ère} lecture) ;
- Taux d'encadrement du personnel (au-dessus de la norme et INAMI) afin de s'assurer d'une prise en charge de qualité ;
- Qualité de l'emploi occupé (type de contrat, durée du contrat) et la formation continue donnée au personnel (minimum d'heures de formation à atteindre) ;
- Mixité sociale présente au sein de l'établissement (par exemple le pourcentage minimum de résidents émergeant à l'AFA de l'assurance autonomie...) ;
- La diversification de l'offre : le gestionnaire devra démontrer l'agrément ou la demande d'agrément sur son site d'au moins 3 services parmi la MR, MRS, l'unité adaptée pour personnes désorientées, le court séjour, le centre d'accueil de jour, le centre de soins de jour, la résidence-services... permettant un meilleur parcours de vie et une meilleure prise en charge de la personne âgée »⁹.

L'institution enverra la facture aux organismes assureurs qui liquideront les montants dans le cadre du budget des MR/MRS pour le compte du/de la bénéficiaire (avec application du tiers payant). « Cette intervention est donc strictement liée à l'occupation réelle de la place par un résident, ce qui permet de favoriser la déconsolidation des investissements... Ce sont donc les organismes assureurs wallons qui sont chargés d'intégrer la partie couvrant les infrastructures dans le circuit de paiement »¹⁰. Il est cependant précisé que ce mécanisme est strictement lié à l'approbation par le Gouvernement wallon d'un plan de construction.

⁸ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.11

⁹ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, pp.12 et 13

¹⁰ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.13

Cependant, ce nouveau mécanisme de financement des infrastructures sera mis progressivement en œuvre. La note précise qu'une **période transitoire** est prévue pour que la Région puisse continuer à financer les infrastructures à travers le mécanisme classique de subventionnement direct, notamment pour l'application de plans de construction arrêtés avant cette date. Les effets du nouveau système ne sont pas attendus avant 2021.

2.5. Révision des règles de distribution de places

L'article 13 de l'avant-projet de décret prévoit une nouvelle méthode de distribution des places :

- Places attribuées selon la date d'inscription sur la liste d'attente (de la plus ancienne à la plus récente) ;
- Les places seront données en priorité aux institutions se trouvant dans un arrondissement plus déficitaire, en tenant compte du nombre de places disponibles eu égard à sa population.

L'article 14 de l'avant-projet de décret précise également que les accords de principe ne pourront être renouvelés que pour une seule période de 2 ans (au lieu de 3 actuellement), afin de ne pas bloquer des places qui pourraient être mises à disposition auprès d'opérateurs disposant de moyens financiers.

Afin de répondre à une demande répétée des communes qui cherchent des moyens de gérer au mieux l'argent public en souhaitant réaliser des partenariats avec les secteurs associatifs ou privés, l'avant-projet de décret autorise des gestionnaires de divers secteurs à réaliser un partenariat entre eux moyennant 2 conditions :

- La réalisation d'une convention précisant les conditions (bénéfice limité, accessibilité financière, conventionnement ...) ;
- Convention ne signifie pas transfert des places du quota d'un secteur vers celui d'un autre secteur.

La note précise que « ces partenariats prendront prioritairement la forme d'une ASBL, mais également d'intercommunales « mixtes » à finalité sociale, de sociétés coopératives à finalité sociale ou de sociétés à finalité sociale »¹¹.

2.6. Assouplissement de la répartition territoriale

Au vu de l'évolution de l'âge d'entrée en maison de repos, la programmation devrait être établie sur base de la population de plus de 80 ans. Il sera également nécessaire de revoir le critère de nombre de places par mille habitants.

Au niveau de la couverture territoriale, une attention particulière est portée sur les arrondissements transfrontaliers et les arrondissements contigus, qui sont systématiquement excédentaires. Le but serait de tenir compte à l'avenir du bassin de vie réel de ces arrondissements.

¹¹ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.16

Aussi, la note précise que le Code sera modifié afin :

- *De permettre une certaine perméabilité entre les arrondissements contigus... en créant des vases communicants à raison de plus ou de moins 20% par rapport aux arrondissements contigus ;*
- *D'autoriser les pouvoirs organisateurs à transférer des places en accord de principe d'un arrondissement à l'autre (au sein du même PO) afin de lui permettre d'activer plus rapidement sa capacité d'accueil ;*
- *De tenir compte, dans les arrondissements transfrontaliers, de résidents provenant de pays limitrophes »¹².*

2.7. Accessibilité universelle pour les résident-e-s et sûreté des prix

La première étape consiste à réaliser un cadastre précis des prix et des suppléments pratiqués dans les établissements au niveau de la Région wallonne en vue d'améliorer la transparence sur les prix d'hébergement.

Le commentaire des articles précise que les résident-e-s hébergé-e-s avant tout travaux de nouvelles constructions, de transformation... conservent un droit au maintien du prix d'hébergement ou d'accueil tel qu'il existait avant les travaux.

De même, tout changement de chambre d'un résident-e décidé par l'établissement pour des raisons liées à son état de santé implique le droit au maintien du prix d'hébergement.

2.8. Etablissement et révision du prix demandé aux résident-e-s en MR/MRS

La deuxième étape consistera à introduire progressivement une convention reprenant des tarifs négociés et qui seront ensuite proposés aux institutions pour accord.

En pratique, pour toute nouvelle maison de repos (y compris les extensions et les gros reconditionnements), le/la gestionnaire devra notifier à l'administration un premier prix de base. *« Parallèlement, on constituera progressivement, sur la base des premiers prix de base standards, des tarifs regroupant également une série de prix couvrant les services communs à charge des personnes âgées hébergées en institution. Les prix pourront être modulés en fonction de réalités liées à la taille, à la localisation ou à des infrastructures spécifiques mais en lien avec la qualité de vie des personnes hébergées. Pour les institutions qui ne souhaitent pas adhérer aux tarifs négociés, la règle relative au premier prix de base et les règles actuelles relatives à la régulation des prix continuent à s'appliquer intégralement... et sont toujours soumises à la régulation de leur prix, notamment l'augmentation de maximum 5% par an »¹³.*

Seules les institutions entrées dans ce nouveau système pourront, moyennant des conditions supplémentaires, notamment l'inscription dans un plan de construction validé par le Gouvernement, accéder à la majoration du prix pour couvrir l'infrastructure.

¹² Note rectificative au GW du 21 juin 2018, pp. 17-18

¹³ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.19

En pratique, le Gouvernement wallon autorisera les institutions à facturer aux résident-e-s un prix de location maximum. Le commentaire des articles précise que ce prix couvrira de façon théorique l'utilisation des infrastructures et des équipements. Aucun supplément ne sera désormais facturé. Un arrêté d'application proposera la suppression des suppléments suivants :

- Le raccordement et l'abonnement à la télédistribution ;
- Le raccordement à la TV et la TV ;
- L'accès à internet (incluant le WIFI) ;
- L'eau potable au chevet des résident-e-s ;
- Le raccordement téléphonique et le poste téléphonique ;
- Le frigo.

2.9. Améliorer la qualité de vie des résident-e-s

La réforme vise à introduire la notion de qualité de vie des résident-e-s dans le fonctionnement des institutions mais aussi dans leur contrôle par l'autorité. Conscient que le respect strict d'une norme architecturale risque d'apporter moins de confort au/à la résident-e en ne prenant pas en compte ses besoins physiques et psychiques, la volonté a été de permettre à toute institution, moyennant le respect des normes d'encadrement nécessaires pour la dispensation des soins, de s'engager dans une démarche d'amélioration continue de la qualité où le/la résident-e est au centre des actions entreprises.

Aussi, le Gouvernement envisage de revoir tant le CWASS que l'arrêté royal du 21 septembre 2004 fixant les normes pour l'agrément spécial comme maison de repos et soins, comme centre de soins de jour ou comme centre pour lésions cérébrales acquises, tel que modifié par l'arrêté royal du 9 mars 2014, sous forme d'un seul arrêté. Cet arrêté *modificatif* « visera les normes architecturales en MRS et les équipements. Dans ce cadre, il est notamment proposé une tolérance afin d'accepter un écart inférieur ou égale à 10% (sur la totalité et par chambre)... La réforme portera sur :

- L'ergonomie de l'espace de vie ;
- La qualité de vie ;
- Le rôle et les missions du médecin coordinateur et conseiller (MCC) ;
- La gestion ou la conservation des ressources et/ou des biens du résident ;
- Le programme de formation des directeurs de MR/MRS ;
- Les acteurs d'encadrement, aides-soignant-e-s, animateurs, etc.

Enfin, un pilotage et une évaluation seront instaurés afin de garantir que la réforme des normes mène bien à une amélioration de la qualité et de la capacité d'hébergement d'accueil »¹⁴.

L'avant-projet de décret prévoit également que soit transmis à chaque résident-e un projet de vie de l'établissement, expliquant la philosophie, plutôt que le règlement d'ordre intérieur.

¹⁴ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.23

2.10. Impact budgétaire

La note présente une brève estimation des coûts mais insiste particulièrement sur la nécessité « *de dégager les budgets nécessaires dans le courant de la prochaine législature. Le volume de financement dépendra des choix du prochain Gouvernement* »¹⁵.

2.11. Autres modifications

Terminologie : Afin de se conformer à une terminologie plus adaptée à la réalité du terrain et à la philosophie, le terme « lit » a été remplacé par le terme « place ». En effet, les personnes âgées ne sont pas automatiquement alitées suite à une forte perte d'autonomie lorsqu'elles arrivent en maison de repos.

Association d'acteurs/trices : L'avant-projet de décret autorise les différents secteurs à s'associer afin de confier à un-e gestionnaire d'un secteur la gestion des places d'un-e acteur/trice d'un autre secteur. Cette démarche est conditionnée par la réalisation d'une convention et n'entraîne pas de transfert de quota d'un secteur vers un autre.

Extension des critères d'acceptation en unité adaptée : l'avant-projet de décret inclut non seulement les personnes désorientées mais également les personnes présentant des troubles cognitifs majeurs.

Diverses suppressions : l'avant-projet de décret prévoit la suppression de la présence du Gouvernement au conseil d'administration de l'organisme chargé de la lutte contre la maltraitance. Il prévoit également la suppression de l'intervention de la Commission wallonne des aînés, suite à la mise en place du Conseil de stratégie et de prospective.

3. AVIS DU CWEHF

Dans l'état actuel du dossier, le CWEHF estime que l'avant-projet de décret est incomplet et devrait être retravaillé sur plusieurs points.

3.1. Considérations générales

➤ Obligation d'intégrer la dimension de genre

Au niveau du test « genre »

Le test « genre », annexé à cet avant-projet de décret, est lacunaire. En effet, les réponses sont limitées à un « non » ou « sans objet ». Seule la première question est assortie d'une très brève considération mettant en lumière la forte féminisation du personnel au sein des MR/MRS et le fait que la proportion de femmes entre 80 et 90 ans vivant en maison de repos est le double par rapport à celle des hommes. Cette ébauche de différenciation devrait d'ailleurs être transférée au niveau de la question 2.

¹⁵ Note rectificative au GW du 21 juin 2018, p.26

Rien que par ces quelques informations, il est clair que cet avant-projet nécessite l'intégration de la dimension de genre :

- A la question 1, la question concernant l'égalité financière en terme d'accès pour les hommes et les femmes en MR/MRS doit être posée. En effet, le CWEHF tient à préciser que de nombreuses études ont pu démontrer que les femmes âgées disposent d'une pension moindre que celle des hommes. Ce constat induit qu'une partie d'entre-elles entretiennent une relation de dépendance vis-à-vis de leur entourage proche pour pouvoir entrer dans un établissement. Par conséquent, le CWEHF attire la vigilance du Gouvernement sur ce point, craignant qu'une partie des femmes âgées n'y pourront accéder, malgré les aides qui seront accordées via l'assurance autonomie ;
- A la question 2, le CWEHF demande que des statistiques sexuées soient produites en ce qui concerne le pourcentage d'hommes et de femmes travaillant dans ces institutions, la qualité de l'emploi occupé (type de contrat, durée du contrat), la ventilation hommes-femmes des différentes fonctions au sein de l'établissement, y compris dans les postes de direction et des mandats au sein des pouvoirs organisateurs, la formation continuée donnée au personnel (minimum d'heures de formation à atteindre) ventilée selon le sexe, l'écart salarial entre les hommes et femmes travaillant dans ces secteurs..., le pourcentage d'hommes et de femmes vivant dans ces institutions ventilé selon les catégories d'âge. En effet, la population âgée de 80 ans et plus est constituée majoritairement de femmes, ce qui signifie que la réforme concernera en grande majorité l'entrée en institution et la qualité de vie de femmes. La question de la santé devrait également être abordée car hommes et femmes souffrent de maladies physiques et psychiques différentes. Il y a lieu de répertorier ces différentes maladies de manière à mieux pouvoir identifier et répondre aux soins spécifiques et différenciés des aîné-e-s vivant dans les établissements ;
- La question 3 devra être revue en fonction des différences entre la situation respective des hommes et des femmes qui auront été mises en lumière au niveau de l'état de la situation.

Au niveau de la note rectificative au Gouvernement

La note cadre est également totalement dépourvue de données statistiques sexuées et d'une analyse genrée de la situation qui aurait permis d'objectiver, notamment, les différences concernant :

- L'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé des hommes et des femmes ;
- L'accessibilité financière des hommes et des femmes souhaitant entrer dans un établissement ;
- Les types de maladies et leur fréquence chez les hommes et les femmes de 65 ans et + ;
- La qualité du travail du personnel des établissements.

Le CWEHF rappelle que, par 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, le Gouvernement wallon s'est engagé à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales.

Sans aborder profondément la dimension de genre et sans présentation pertinente de la situation initiale « hommes-femmes » dans les institutions, les propositions mentionnées dans le cadre de cette réforme ne permettent pas de voir en quoi l'accessibilité aux institutions et la qualité de vie sera ou non améliorée pour les hommes et les femmes aîné-e-s.

➤ **Intégrer la problématique des violences faites aux femmes**

La question des violences faites aux femmes ne s'arrête pas lors de l'entrée en MR/ MRS. D'autre part, cette violence peut sévir à l'intérieur de l'établissement, qu'elle soit entre résident-e-s ou au niveau des soins promulgués par le personnel.

Le CWEHF relève également les violences institutionnelles subies par le personnel soignant : en effet, celui-ci est soumis à de fortes pressions, ce qui induit une augmentation de cas d'épuisement et de burn-out au sein du personnel et, de facto, des femmes travailleuses.

➤ **Conditions pour que les établissements puissent s'inscrire dans le nouveau système de financement**

L'article 21 de l'avant-projet précise que l'établissement souhaitant s'inscrire dans le nouveau système de financement doit répondre à plusieurs conditions. Parmi celles-ci, la 4^{ème} exige de promouvoir la mixité sociale au sein de l'établissement d'accueil et d'hébergement.

L'avant-projet précise également diverses méthodes de calcul pour définir le « juste prix », le prix de la location de la chambre.... Sachant que de nombreuses études ont pu démontrer que les femmes disposaient d'une plus faible pension que les hommes, le CWEHF craint fortement que l'accessibilité aux institutions sera inégalitaire entre les hommes et les femmes. Aussi, il s'interroge sur la façon dont cette dimension genrée sera prise en compte et demande comment sera garantie la mixité sociale au sein des établissements.

La Région wallonne a un rôle à jouer pour encourager les gestionnaires des établissements à adopter une approche genrée lors de l'introduction du dossier de demande de financement pour un projet. En effet, chaque acteur/trice concerné-e par cette réforme a un rôle crucial à jouer pour contribuer à l'égalité hommes-femmes jusqu'à la fin de vie des résident-e-s.

➤ **Evaluation du dispositif**

Le CWEHF prend acte qu'une évaluation du dispositif est prévue après la mise en place du décret. Il insiste pour que des statistiques sexuées soient produites et qu'une analyse de genre soit réalisée afin de pouvoir objectiver si les impacts de cette réforme sont identiques pour les hommes et les femmes au niveau de l'accessibilité financière, de la qualité de vie et de la mixité sociale en institution. Un focus sera également consacré à la qualité du travail et à la formation continue des travailleurs et travailleuses.

3.2. Considérations particulières

Au niveau de la note rectificative au Gouvernement du 21 juin 2018

De manière générale, il y a lieu de mettre la double nomination pour les noms mentionnant des personnes.

p.1, titre : lire « Avant-projet de décret portant modification du Livre V de la deuxième partie du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'aide aux aîné-e-s » ;

p.1, al. 2 : lire « ...avec une population cible que sont les aîné-e-s de plus de 65 ans... » ;

p.1, al.3, lire : « allongement de la vie des aîné-e-s. Les questions de prévention... » ;

p.2, al.2 : lire « ... la liberté de choix des aîné-e-s qui, en grande majorité... » ;

p.2, al. 3 : lire « ...Services d'aide aux familles et aux aîné-e-s a dès lors été réfléchi.... Cette volonté du plus grand nombre de nos aîné-e-s » ;

p.2, al.4 : lire « ... choix doit être garantie et les aîné-e-s doivent pouvoir choisir institution d'hébergement qu'ils/elles soient dépendant-e-s ou non » ;

p.2, al. 5 : lire « du nombre d'institutions d'hébergement pour les aîné-e-s se conjugent... » ;

p.2, al.6 : lire « ... la première réforme de ce plan « aîné-e-s », même si l'assurance... » ;

p.3, al.1 : lire « ... de ne plus accueillir des résident-e-s avec une échelle de Katz... » ;

p.3, encadré : lire « ... la qualité de vie de nos concitoyen-ne-s, non dans une vision de soins... » ;

p.4, al.1 : lire « le mieux aux aspirations profondes de nos aîné-e-s et en particulier le maintien à domicile » ;

p.4, al.2 : lire «voire l'isolement des aîné-e-s, ou le choix... » ;

p.4, al., al.4, tiret 2 : lire «pour les personnes et/ou leurs aidant-e-s proches... » ;

p.4, al.5 : lire « ...fastidieux pour les personnes âgées et/ou les aidant-e-s proches_ » ;

p.7, al.1 : lire « Afin de faciliter la prise en charge de nos aîné-e-s qui souhaitent entrer en maison... » ;

p.7, dernier al. : lire « il part du principe que les proportions de résident-e-s, par tranche d'âge... » ;

p.10, avant- dernier al. : lire « Les besoins de financement du secteur comprennent à la fois les soins aux résident-e-s, le personnel...liés à la prise en charge des résident-e-s par le personnel... » ;

p.11, al.1 : lire « ...fondamental influençant la qualité de l'accueil des résident-e-s et l'accessibilité financière » ;

p.11, dernier al. : lire « Il faut en effet considérer que si l'argent « suit le/la résident-e » dans un principe assimilable aux principes ... la meilleure accessibilité financière en faveur des résident-e-s ... » ;

p.12, al.1 : lire « Le/la résident-e quant à lui/elle conserve le libre choix de la maison de repos... » ;

p.12, 1) : lire « ... l'instauration d'un prix maximum au/à la résident-e (pour permettre l'accueil à un prix acceptable pour le/la bénéficiaire).... » ;

p.12, 2) : lire « D'autres critères concourant à la qualité de l'accueil des aîné-e-s faisant l'objet d'une pondération... » ;

p.13, puce 2 : lire « ... (par exemple un pourcentage minimum de résident-e-s émergeant...) » ;

p.13, puce 3 : ajouter « ou présentant des troubles cognitifs majeurs » après les mots « personnes désorientées » ;

p.13, al.3 : lire « Budget des maisons de repos/maisons de repos et de soins (en tiers payant pour le/la bénéficiaire). Cette intervention est donc strictement liée à l'occupation réelle de la place par un-e résident-e, ce qui permet... » ;

p.14, al.2 : lire « ...établissements sur base du degré de dépendance des résident-e-s (système forfait soins INAMI) » ;

p.15, tiret 4 : lire « ... afin de ne pas bloquer des places qui pourraient être mises à disposition auprès d'opérateurs disposant de moyens financiers (article 14 de l'avant-projet de décret) » ;

p.15, al.4 : lire « Afin de permettre le développement de l'accueil des aîné-e-s, il est proposé de sortir... » ;

p.18, avant-dernier al. : lire « ... le maintien du prix pour les résident-e-s présent-e-s avant les travaux » ;

p.18, dernier al. : lire « La facture du/de la résident-e comprend deux parties... » ;

p.19, titre : lire « ...révision du prix demandé aux résident-e-s en MR... » ;

p.19, al. 2 : lire « ...durant les 6 mois qui suivent la notification faite à l'administration sur son montant présenté au/à la résident-e » ;

p.21, Al. 2 : lire « ...toute dépense effectuée par l'établissement au nom des résident-e-s et remboursé pour son montant exact par le/la résident-e ou son/sa représentante. Cette dépense doit être certifiée par un document justificatif ou une facture établie au nom du/de la résident-e » ;

p.21, dernier al. : lire « ... qui se trouvent aujourd'hui sur les factures des résident-e-s pour les inscrire d'office dans le prix de base.... L'eau potable au chevet des résident-e-s... le poste téléphonique (le/la résident-e ne devrait payer que la communication » ;

p.22, al. 4 : lire « ...des établissements tout en augmentant la qualité de vie des résident-e-s » ;

p.22, al.5 : lire « ... dans une démarche d'amélioration continue de la qualité où le/la résident-e est au centre des actions entreprises » ;

p.22, al.6 : lire « ... voire amélioration des conditions d'hébergement des résident-e-s » ;

pp.22 et p.23 : la phrase précisant que le pilotage et l'évaluation seront réalisées afin de garantir que la réforme des normes mène bien à une amélioration de la qualité et de la capacité d'hébergement est mentionnée 2 fois ;

p.23, encadré : lire « Les modifications porteront également sur bien-être du/de la résident-e et du personnel... le rôle et les missions du/de la médecin coordinateur/trice et conseiller/ère, la gestion ou la conservation des ressources et/ou des biens du/de la résident-e, le programme de formation des directeurs/trices de MR(S), les acteurs/trices d'encadrement, les aides-soignant-e-s, les animateurs/trices, etc ».

Au niveau de l'avant-projet de décret

De manière générale, il y a lieu de mettre la double nomination pour les noms mentionnant des personnes.

p.1, titre : lire « Avant-projet de décret portant modification du Livre V de la deuxième partie du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'aide aux âiné-e-s » ;

p.1, art.2 : lire « ... Les mots « ou de son/sa délégué-e » sont insérés entre les mots « le/la bourgmestre » et les mots « peut agir » » ;

p.1, art.3 : lire « 11° le prix de location de la chambre en faveur des résident-e-s visé-es à l'article 410/2 » ;

p.1, art.5 : lire « 1° résident-e : l'âiné-e de septante ans au moins qui est hébergé-e ou accueilli-e dans un établissement pour âiné-e-s... » ;

p.2, art.5, c), i) : lire « ...offre à ses résident-e-s des logements ... ainsi que des services auxquels ils/elles peuvent faire librement appel » ;

p.2, art.6 : lire « 1°... sont insérés après les mots « âiné-e-s désorienté-e-s » » ;

p.2, art.7 : lire « Art.338. Les établissements pour âiné-e-s veillent à l'amélioration et le respect des résident-e-s » ;

p.2, art.9 : lire « ...pour tous les établissements d'accueil et d'hébergement des âiné-e-s, portant sur les prix maxima à facturer aux résident-e-s... et les suppléments facturables aux résident-e-s... est proposée à l'ensemble des établissements pour âiné-e-s. Les établissements pour âiné-e-s décident d'adhérer.... Seuls les établissements pour âiné-e-s adhérant à la convention » ;

pp.2-3, art.10 : lire « ...le transfert des places de l'établissement existant, les résident-e-s ou les personnes accueillies présent-e-s avant le début des travaux... le changement de chambre d'un-e résident-e décidé par l'établissement... » ;

p.3, art.11 : lire « ...peut confier la gestion de ses places à un-e gestionnaire relevant d'un autre secteur... » ;

p.3, art.15, lire « est inséré après les mots « âiné-e-s désorienté-e-s » » ;

p.3, chap.3 : lire « Disposition relative au dispositif de lutte contre la maltraitance des âiné-e-s » ;

p.4, chap.5 : lire « Dispositions relatives au prix de location de la chambre applicables aux établissements d'accueil et d'hébergement des âiné-e-s » ;

p.4, art.18 : lire « ... applicable aux établissements d'accueil et d'hébergement pour âiné-e-s » ;

p.4, art.19, 5°, 6°,7°,8°,9°,10°, 11° : lire « ainé-e-s » ;

p.4, art.19, 13° : lire « ... 60% de l'intervention du/de la résident-e dans les frais de construction... » ;

p.5, art.20, lire : « ... sont autorisés à facturer un prix de location de la chambre en faveur des résident-e-s » ;

p.7, art.29 : lire « ... à la journée d'hébergement ou d'accueil des ainé-e-s dans les établissements d'accueil... » ;

pp.7-8, art.30, lire « ... obligations à remplir par les établissements d'accueil et d'hébergement des ainé-e-s » ;

pp.7, §3 et §4 : lire « Chaque établissement d'accueil et d'hébergement pour ainé-e-s » ;

p.8, art.33, §1 : lire « Les établissements d'accueil et d'hébergement pour ainé-e-s... » ;

p.8, art.33, §2 : lire « ... un prix comprenant le prix à charge du/de la résident-e ainsi que les suppléments... » ;

p.8, art.33, 1°, 2° et 3° : lire « pour ainé-e-s ».

Au niveau du commentaire des articles

De manière générale, il y a lieu de mettre la double nomination pour les noms mentionnant des personnes.

p.1 art.2, lire : « Cet article constitue une habilitation conférée au/à la bourgmestre de déléguer sa compétence... dans le domaine de l'accueil et de l'hébergement des ainé-e-s » ;

p.1, art.3, lire « ... le prix de location de la chambre en faveur des résident-e-s » ;

p.1, art.4, lire « ...dans le cadre des établissements d'accueil et d'hébergement des ainé-e-s afin de se conformer... » ;

p.2, art.5 : lire « Cet article modifie la notion de résident-e. Désormais, il s'agit de l'ainé-e de septante ans au moins qui est hébergé-e ou accueilli-e dans un établissement pour ainé-e-s ainsi que tout autre personne... » ;

p.2, art.5, al. 4 : lire « ... dans un établissement pour ainé-e-s est porté de 60 à 70 ans... permet d'éviter tout recul dans la situation individuelle des résident-e-s de moins de 70 ans.... en ce que l'augmentation de la durée de vie des ainé-e-s allonge la durée de la dépendance et donc justifie que les plus jeunes « ainé-e-s » sauf exception... non finançable la matière de l'accueil et de l'hébergement des ainé-e-s. » ;

p. 3, art.7 : lire « Cette disposition a pour objectif de permettre aux ainé-e-s de bénéficier... dans une démarche d'amélioration continue de la qualité où le/la résident-e est au centre des actions entreprises... de l'accueil et de vie des résident-e-s devront être attestés » ;

p.3, art.8 : lire « ...soit transmis au/à la résident-e... dans le choix de l'établissement et pour l'avenir de l'ainé-e au sein de celui-ci » ;

p.4, al.2 : lire « ...accessibilité financière aux résident-e-s » ;

p.4, art.10 : lire « Le prix est maintenu afin de protéger le/la résident-e de tout événement qui l'impacte en termes de nouvelle construction, de travaux de transformation de l'établissement pour âiné-e-s sur un même site ... En cas de changement de chambre d'un-e résident-e décidé par l'établissement pour des raisons liées à son état de santé, celui/celle-ci conservera le droit au maintien du prix de location... » ;

p.4, art.11 : lire « Cette démarche habilite un-e gestionnaire d'un secteur à confier la gestion de ses places à un-e acteur/trice d'un autre secteur » ;

p.5, art.15 : lire « ... les normes de fonctionnement spécifiques concernant l'hébergement en unité adaptée des âiné-e-s désorienté-e-s. Cet article précise également aux âiné-e-s présentant des troubles... » ;

p.5, chap.3 : lire « Disposition relative au dispositif de lutte contre la maltraitance des âiné-e-s » ;

p.6, chap.5 : lire « Disposition relative au financement des établissements d'hébergement pour âiné-e-s » ;

p.6, art.18 : lire « Cet article prévoit financement des établissements d'hébergement et d'accueil des âiné-e-s. Sur la base d'un mécanisme... d'accueil et d'hébergement des âiné-e-s à facturer aux résident-e-s un prix de location... comme le maximum facturable au/à la résident-e et n'autorisant pas de nouveaux...et des équipements par le/la résident-e L'intervention historique de l'INAMI dans le prix d'hébergement des établissements d'accueil et d'hébergement pour âiné-e-s. L'intervention... déconsolidation des investissements en faveur des infrastructures d'accueil des âiné-e-s. » ;

p.6, art.20 : lire « ... ou services de court séjour à facturer aux résident-e-s un prix de location ... des infrastructures et des équipements par le/la résident-e.... ne peut donner lieu à aucun supplément facturé au/à la patient-e au-delà du prix établi... » ;

p.7, art.21, 1° : lire « respecter un prix maximum facturable à charge du/de la résident-e et donc ne pas appliquer... » ;

p.7, art.22, al.4 : lire « ... par l'établissement d'accueil et d'hébergement pour âiné-e-s des parties 1° à 2° » ;

p.9, art.28 : il y a lieu de supprimer le mot « du » avant les mots « de location » ;

p.9, art.29 : lire « ... permettant la facturation du prix de location au/à la résident-e par journée facturable à l'hébergement ou à l'accueil des âiné-e-s dans les établissements... » ;

p.9, art.30, al.2 : lire « l'entrée progressive des établissements d'accueil et d'hébergement pour âiné-e-s dans le nouveau système... » ;

p.10, art.33, lire « L'on permet d'abord aux résident-e-s qui ont été admis-es en établissement d'accueil... » ;

p.10, art.33, tiret 1 à 3 et al. 5 : lire « établissement d'accueil et hébergement pour âiné-e-s ».



Avis n°62 du 17 septembre 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**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 – 1^{ère} lecture**

Lors de sa séance du 21 juin 2018, le Gouvernement wallon a adopté l'avant-projet de décret relatif à l'assurance autonomie et portant modification du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1^{ère} lecture.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, estimant que des enjeux différenciés entre hommes et femmes sont à prendre en compte afin d'assurer au mieux un allongement de la qualité de vie à nos aîné-e-s.

1. RETROACTE

Suite à la sixième réforme de l'Etat, les nouvelles compétences transférées à la Région wallonne ont créé une opportunité d'améliorer la complémentarité entre les différentes politiques menées en faveur des aîné-e-s. Ainsi, la Déclaration de politique régionale (DPR MR-CDH) 2017-2019 avait clairement indiqué la volonté de préparer la transition démographique des prochaines décennies. « *A cette fin, l'assurance autonomie sera un instrument clé du bien-être de notre population, que ce soit au domicile ou en résidence. Elle interviendra quel que soit le motif de la perte d'autonomie et l'âge auquel elle survient : avant ou après 65 ans, en raison de l'âge, d'un handicap, d'un accident.... Le Gouvernement arrêtera les contours précis de cette politique nouvelle dans les meilleurs délais* »¹

Sachant que la population des séniors va s'accroître dans les prochaines années et que le basculement se fera essentiellement sentir entre 2030 et 2040, il importe de relever les défis de l'équilibre entre la liberté de choix de rester vivre le plus longtemps chez soi et les impératifs de santé et de perte d'autonomie souvent liées au grand âge qui peuvent nécessiter une entrée en institution.

Le présent avant-projet de décret vise à modifier plusieurs parties du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé et à insérer un livre III quater :

- Modification de la section 5 intitulée « dispositions communes aux branches « bien-être et santé », « handicap » et « famille » du chapitre II du Titre II du Livre 1^{er} de la 1^{ère} partie du Code ;
- Insertion du livre III quater intitulé « assurance autonomie » dans la 1^{ère} partie du Code ;
- Modification du Titre III intitulé « Services d'aide aux familles et aux aîné-e-s » du livre III de la 2^{ème} partie du Code ;
- Modification du chapitre III intitulé « coordination des soins et de l'aide à domicile » du Titre 1^{er} du livre IV de la 2^{ème} partie du Code.

¹ DPR MR-CDH 2017-2019, pp.16 et 17

2. EXPOSE DU DOSSIER

2.1. Contexte de l'assurance autonomie

L'avant-projet de décret vise à mettre en place une protection sociale pour répondre aux besoins de perte d'autonomie. Elle est composée de 2 branches distinctes qui peuvent cependant se cumuler, sous certaines conditions :

Branche 1 : intervention au domicile

Cette branche est destinée à toute personne en perte d'autonomie, quel que soit son âge, pour autant qu'elle remplisse 3 conditions :

- Avoir son domicile en région de langue française de façon ininterrompue depuis au moins 3 ans. L'avant-projet de décret a cependant prévu une exception pour les personnes sans domicile fixe et qui auraient retrouvé un domicile en région de langue française depuis moins de 3 ans ;
- Être en ordre de cotisation ;
- Être en situation de perte d'autonomie, cette dernière faisant l'objet d'une évaluation par un-e évaluateur/trice.

Il est à noter que l'irréversibilité ne sera pas une condition d'accès puisque la volonté est de permettre à toute personne ayant eu un accident de pouvoir en bénéficier.

Cette intervention consiste en une aide de nature matérielle, sous forme d'un montant mensuel utilisable exclusivement pour des prestations d'aides et de services à domicile via des aides familiaux/iales, des gardes/iennes à domicile et des aides-ménagers/ères sociaux/ciales, dès les premiers symptômes de la perte d'autonomie. Ce montant est versé par son organisme assureur dans un compte « assurance autonomie » ouvert à son nom.

Le commentaire des articles précise que *sont assimilés au domicile* :

- *Les logements « supervisés » avec un encadrement particulièrement léger dans le cadre duquel les personnes ne nécessitent pas une aide permanente ;*
- *Les résidences-services qui constituent la résidence régulière des personnes âgées ;*
- *Les initiatives d'habitations protégées pour les patients en difficultés psychiques.*

Dans ces derniers cas, la personne concernée peut bénéficier d'une aide dans le cadre de la première branche de l'assurance autonomie, qui sera dispensée de fait au lieu de résidence de la personne... La deuxième dérogation permet aux bénéficiaires de séjourner temporairement chez un-e proche dans le cadre de la prise en charge de sa dépendance tout en bénéficiant des services d'aide à domicile pour autant que le domicile de ce/cette proche soit situé-e en région de langue française »².

Le commentaire des articles précise également que « *la définition du « domicile » a pour objectif de confier au Gouvernement le soin de lister une série de structures collectives dans lesquelles les affilié-e-s bénéficient de services similaires à ceux offerts par les services d'aide au domicile.*

² Commentaire des articles, p.9

Cette liste pourra comprendre les maisons MR, MRS, les services résidentiels pour personnes handicapées, les services de court séjour pour personnes handicapées, les services résidentiels pour jeunes handicapés ou encore les maisons de soins psychiatriques dès lors que les résident-e-s de ces structures »³ seront pris-es en charge par les budgets de l'AVIQ relatif à ces secteurs. Ces personnes n'auront donc pas droit à la première branche de l'assurance autonomie.

Branche 2 : Allocation Forfaitaire Autonomie (AFA)

Cette branche est conditionnée par des critères d'âge et de revenus. Cette aide financière forfaitaire est uniquement accessible **aux personnes âgées de + 65 ans**. Calculée sur la base du niveau de perte d'autonomie et de ses revenus, elle est directement versée au/à la bénéficiaire par son organisme assureur qui utilisera ce montant à son libre choix. Cette branche est destinée à couvrir soit une part des coûts liés aux aides à domicile, soit une part des coûts de la facture en institution.

L'avant-projet de décret précise cependant que l'AFA ne pourra pas être cumulée avec :

- L'allocation de remplacement de revenus, l'allocation d'intégration, l'allocation ordinaire ou particulière, l'allocation pour l'aide d'une tierce personne (allocations pour personnes handicapées) ;
- L'allocation complémentaire ou une allocation à titre de complément du revenu garanti aux personnes âgées (GRAPA).

L'exposé des motifs précise que « le soutien aux aidant-e-s-proches est également au cœur des préoccupations de l'assurance autonomie. L'octroi de services au domicile soulagera non seulement le/la bénéficiaire direct-e mais permettra également aux aidant-e-s proches de prendre un peu de répit en s'appuyant sur le savoir-faire et le professionnalisme des services d'aide. C'est la raison pour laquelle, c'est bien la situation globale de la famille qui sera prise en compte en particulier dans les situations de fragilité sociale »⁴.

L'avant-projet de décret permettra aux « services d'ouvrir leurs prestations d'aide aux aidant-e-s-proches du/de la bénéficiaire dans des conditions strictes. Il délègue au Gouvernement la mission de fixer le nombre d'heures octroyées à l'aidant-e proche en proportion avec le nombre d'heures accordés aux bénéficiaires »⁵. Aussi, l'article 70 (article 236/2) précise que les aides doivent consister « en une guidance, une information et un soutien des aidant-e-s proches en matière d'hygiène sanitaire, de maniement, de rôle éducatif et de tâches administratives concernant la personne à qui ils/elles viennent en aide. L'aide aux aidant-e-s proches ne peut jamais consister en une aide directe à l'aidant-e proche, telle que l'entretien de son habitation. Elle a toujours pour objectif d'améliorer ou de faciliter l'aide apportée par l'aidant-e proche à la personne en perte d'autonomie ».

³ Commentaire des articles, p.15

⁴ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.2

⁵ Commentaire des articles, p.18

2.2. Evaluation de la perte d'autonomie et de la situation sociale

La définition de la perte d'autonomie constitue la pierre angulaire de la première branche de l'assurance autonomie. Elle vise la situation d'une personne dépendante de l'assistance d'une autre personne pour tout ou partie des actes essentiels de la vie (hygiène corporelle, nutrition, mobilité...), pour maintenir ses acquis, sa participation à la vie sociale et son inclusion dans la société.

Le commentaire des articles précise les raisons de cette situation qui peuvent être diverses : *maladie, accident, déficience acquise dès la naissance, vieillissement, situation de handicap émanant d'une autre cause voire, de manière plus générale et non nécessairement physiologique, d'une « situation sociale spécifique »* »⁶.

Afin de pouvoir disposer d'une échelle commune à tous les niveaux de pouvoir belges, l'échelle BelRAI a été choisie pour la 1^{ère} branche de l'assurance autonomie. Cependant, cette échelle pourrait être complétée par un questionnaire permettant de tenir compte de la dimension sociale afin de pouvoir agir plus rapidement auprès d'un public fragilisé ou de familles précarisées qui rencontreraient des besoins d'accompagnement social.

Par contre, pour la 2^{ème} branche, les outils d'évaluation et les évaluateurs/trices restent les mêmes que pour le modèle actuel de l'APA.

2.3. La cotisation

La perception de la cotisation sera effectuée par les organismes assureurs auprès de leurs affilié-e-s. Elles seront dues annuellement à partir de l'année dans laquelle la personne aura atteint l'âge de 26 ans. Cependant, un fractionnement de la perception annuelle peut être autorisé par trimestre ou semestre pour tout ou partie de leurs affilié-e-s.

L'exposé des motifs précise les montants :

- 18€ pour les cotisant-e-s qui sont bénéficiaires de l'intervention majorée ;
- 36€ pour les autres cotisant-e-s.

Une exemption des cotisations est prévue pour les personnes les plus précarisées :

- Les personnes sans-abri ;
- Les personnes en règlement collectif de dettes ;
- Les personnes bénéficiant depuis moins de 3 mois du revenu d'intégration sociale ;
- Les personnes bénéficiant de la GRAPA ;
- Les personnes en prison ou en établissement de défense sociale.

Si la personne présente un arriéré de cotisations supérieur à 24 mois, elle sera automatiquement exclue de l'assurance autonomie.

⁶ Commentaire des articles, p.2

Pour pouvoir se réinscrire, la personne doit respecter les 3 conditions suivantes :

- Régulariser son arriéré de cotisation ;
- Payer une amende équivalent à 100% de son arriéré ;
- Réaliser une stage d'attente de 12 mois avant de pouvoir prétendre aux bénéfices de l'assurance autonomie.

2.4. Contribution des bénéficiaires

L'exposé des motifs précise que « *des barèmes progressifs pour les prestations d'aide-ménager/ère social-e et de garde/iennne à domicile sont instaurés. Cette participation financière progressive sera calculée sur la base des revenus individualisés du/de la bénéficiaire et sera comprise entre 1€ et 8€ de l'heure... afin de ne pas dépasser le coût actuel des titres-services après déduction fiscale* »⁷.

L'article 70 (Art.236/4) permet au service d'aide aux familles et aux aîné-e-s de demander une dérogation à l'Agence pour réduire la part contributive du/de la bénéficiaire en raison de sa situation sociale.

2.5. Acteurs impliqués dans le cadre de la mise en œuvre de l'assurance autonomie

- **Services d'aide aux familles et aux aîné-e-s (SAFA)**

La réforme envisage d'étendre l'agrément à des services proposant les 3 activités et qui ne le sont pas actuellement. Ces services interviendront en articulation avec l'environnement familial. Pour ce faire, diverses mesures sont envisagées :

- Engagement d'assistant-e-s sociaux/iales et de travailleurs/euses administratifs/ves pour permettre un accompagnement suffisant des situations et un encadrement adapté des équipes sur le terrain ;
- Travail de réécriture du statut de l'aide familial-e, de l'aide ménager/ère social-e et du/de la garde/iennne de personne à domicile, dans une volonté de développer le travail en complémentarité entre les acteurs/trices du domicile. Le commentaire des articles précise que « *ces statuts ont but de préciser les conditions dans lesquelles les aides familiaux/iales, les gardes/iennes à domicile et les aides ménagers/ères sociaux/iales engagé-e-s par les services d'aide aux familles et aux aîné-e-s doivent exercer leur fonction pour que ces services puissent être agréés* »⁸.

« *Afin de garantir la stabilité des services et la prévisibilité financière de la gestion du personnel, le financement s'opèrera sous forme d'avances trimestrielles calculées sur base des prestations de l'année précédente* »⁹.

⁷ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.6

⁸ Commentaire des articles, p.16

⁹ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.8.

- **Evaluateurs/trices**

Les évaluateurs/trices ont pour mission d'évaluer le niveau de dépendance de la personne sur base d'outils spécifiques afin de pouvoir déterminer si une personne peut ou non bénéficier de l'assurance autonomie.

Dans un premier, les centres de coordination des soins et de l'aide à domicile, ainsi que les travailleurs/euses sociaux/iales des SAFA assumeront cette mission.

Pour accomplir au mieux cette mission dès la mise en route de l'assurance autonomie en 2021, le personnel devra suivre ou poursuivre des formations adéquates dès 2018-2019. A terme, ce rôle pourra être étendu à d'autres acteurs/trices.

- **Les organismes assureurs wallons**

Les organismes assureurs wallons sont les 5 unions nationales de mutualités et les 2 structures publiques. Leurs missions consistent à :¹⁰

- « *Informer et accompagner les affiliés à propos du dispositif de l'assurance autonomie et dans le suivi de leur dossier.* Le commentaire des articles précise que dès que l'organisme assureur est en possession de l'évaluation du niveau de dépendance réalisée par l'évaluateur/trice, il notifie son affilié-e s'il/si elle peut ou non bénéficier de l'assurance autonomie ;
- *Percevoir les cotisations des affilié-e-s ;*
- *Contrôler les évaluations de manière régulière et aléatoire, ou sur demande de l'AVIQ ;*
- *Contrôler les factures des services d'aide à domicile pour l'intervention à la première branche de l'assurance autonomie et payer les services dans le cadre de leurs prestations* ». Selon le commentaire des articles, l'organisme assureur crédite le compte « assurance autonomie » de son affilié-e d'un montant mensuel utilisable exclusivement pour les prestations de services. Les montants non utilisés peuvent être reportés de mois en mois dans des limites fixées par le Gouvernement ;
- « *Payer l'allocation forfaitaire autonomie dans le cadre de la deuxième branche de l'assurance autonomie* ».

- **L'agence pour une vie de qualité**

L'AVIQ se voit attribuer les rôles suivants :

- *Octroi des agréments aux services d'aide aux familles et aux aînés, ainsi que des centres de coordination d'aide et de soins à domicile ;*
- *Contrôle des organismes assureurs pour les activités effectuées dans le cadre de l'assurance autonomie (flux financier, qualité du contrôle...)* ;
- *Contrôle des prestations des services d'aide à domicile et des centres de coordination ;*
- *Gestion du contentieux des cotisations* »¹¹.

¹⁰ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.9

¹¹ Exposé des motifs du 21 juin 2018, p.10

- **Centres de coordination des soins et de l'aide à domicile**

L'article 79 de l'avant-projet de décret modifie l'art.436 relatif aux missions et à la pratique de travail de ces centres. Les missions sont :

- *Analyser la situation des bénéficiaires avec lui/elle ou son/sa représentant-e par l'examen des besoins d'aide et de soins couverts et non couverts, de ses difficultés et de son environnement ;*
- *Élaborer un plan d'intervention à proposer au/à la bénéficiaire ;*
- *Planifier les interventions en concertation avec les services et les prestataires ;*
- *Lorsque les services ont été mis en place, à la demande ou d'initiative, procéder à l'évaluation, selon les modalités et la périodicité définies par le Gouvernement, de la situation du/de la bénéficiaire en fonction de l'évolution de ses besoins ;*
- *Préserver la situation du/de la bénéficiaire lors de la mise en place des services et à tout moment, par les moyens les plus appropriés, en stimulant l'autonomie du/de la bénéficiaire ;*
- *À la demande du service intégré de soins à domicile, effectuer la concertation multidisciplinaire...pour tout-e bénéficiaire, lorsqu'elle s'avère nécessaire, entre les différents acteurs autour du/de la bénéficiaire... ».*

L'avant-projet de décret a également introduit les balises de travail en réseau ainsi qu'une mission supplémentaire : évaluation du niveau d'autonomie des assuré-e-s wallon-ne-s dans le cadre de la première branche de l'assurance autonomie.

2.6. Budget et calendrier

Le budget de l'assurance autonomie est composé :

- Pour la branche 1 « intervention au domicile » :
 - cotisations des bénéficiaires (environs 68 millions) ;
 - totalité du budget des SAFA (190 millions) majoré des subsides à l'emploi et des subsides liés à la conversion des titres-services en postes APE aides ménagères et aides familiales (montant à évaluer) ;
 - A terme, le budget annuel global qui financera l'assurance autonomie combinera ces 394 millions € à une contribution additionnelle du Gouvernement de 15 millions en 2019 pour atteindre 60 millions à partir de 2026 (soit 454 millions €).
- Pour la branche 2 « Allocation forfaitaire autonomie » : budget de l'APA (136 millions).

Ces montants seront gérés dans le cadre d'un fonds de réserve spécifique « assurance autonomie » de manière à garantir que les montants collectés serviront exclusivement à la prise en charge de personnes en perte d'autonomie. La viabilité du système est prévue à l'horizon 2030.

L'exposé des motifs précise que la 1^{ère} perception des cotisations, effectuée par les organismes assureurs, débutera en 2020. L'ouverture des droits à l'assurance autonomie est prévue pour le 1^{er} janvier 2021.

3. AVIS DU CWEHF

Dans l'état actuel du dossier, le CWEHF estime que l'avant-projet de décret est incomplet et devrait être retravaillé selon une série de points.

3.1. Considérations générales

➤ Obligation d'intégrer la dimension de genre

Le CWEHF constate que **la note de genre** annexée à cet avant-projet de décret a présenté quelques statistiques sexuées au niveau de l'emploi, des bénéficiaires et des aidant-e-s proches. Le CWEHF soumet les réflexions suivantes sur base des statistiques qui sont présentées.

➤ **Au niveau de la question 1 :**

Emploi :

Le CWEHF constate, d'une part, que seul-e-s 25% des travailleurs/travailleuses ont un emploi à temps plein, ce qui signifie que la majorité des femmes travaillant dans ces secteurs ont un emploi précaire. Le texte ne met pas en évidence qu'il s'agit d'une inégalité flagrante entre hommes et femmes.

D'autre part, on constate actuellement sur le terrain que les services ne parviennent pas à faire face à toutes les demandes existantes. Différentes enquêtes sur ce sujet pourraient objectiver les problèmes rencontrés.

Bénéficiaires directs :

S'il est clairement énoncé que 78% des personnes aidées sont des femmes, le texte n'y voit aucune inégalité. La question devrait au moins être approfondie car si cette disproportion peut partiellement s'expliquer par la vieillesse et par la plus longue durée de vie des femmes dans les tranches d'âge supérieures, la question reste posée au niveau de la tranche d'âge 35-44 ans.

Aidant-e-s proches :

Les statistiques ainsi que le dernier alinéa repris à la question 2 devraient être déplacés à la question 1.

➤ **Au niveau de la question 2 :**

Les différences entre la situation respective des hommes et des femmes n'ont pas été étudiées de manière approfondie. En effet, elles ne se limitent pas à une plus forte proportion de femmes aidantes. Le test « genre » a, par ailleurs, énoncé brièvement l'impact, largement significatif, de cette mise en disponibilité des aidant-e-s proches, et en particulier les femmes, sur leur carrière professionnelle (41% d'aidantes proches). Cette contrainte a une conséquence directe sur leur propre autonomie économique et financière, ainsi que sur leur pension à long terme. Le test « genre » ne prend pas suffisamment en compte le fait que les femmes sont particulièrement coincées dans ce cercle vicieux par manque de services d'aide aux aîné-e-s.

Des différences existent également au niveau des bénéficiaires direct-e-s. Si la note de genre a bien mis en avant le pourcentage nettement plus élevé de femmes âgées de plus de 65 ans ayant eu recours à un service à domicile, il est clair que les besoins de services et d'aides sont différents pour les hommes et pour les femmes. Il est nécessaire de réaliser au préalable une évaluation permanente et prospective des besoins et des souhaits des hommes et des femmes bénéficiaires afin d'adapter régulièrement l'offre par rapport à l'évolution de ces besoins différenciés.

➤ **Au niveau de la question 3 :**

La réponse est lacunaire. En effet, la réponse se limite à énoncer les 3 métiers qui seront valorisés dans le cadre de l'assurance autonomie. Le CWEHF constate :

- qu'aucune mesure n'est prévue pour améliorer la qualité de l'emploi (voir p.13), les conditions de travail et l'égalité des salaires des travailleurs/euses dans ces secteurs. La note ne mentionne pas si des budgets supplémentaires seront prévus pour renforcer le personnel et garantir une amélioration de la qualité des services afin de pouvoir répondre à toutes les demandes ;
- qu'aucune mesure concrète n'est prévue pour améliorer la remise sur le marché de l'emploi des aidant-e-s proches. La note ne mentionne pas si des budgets seront alloués pour aider les aidant-e-s-proches et ne donne pas d'informations sur les types d'aides qui leur seront proposés ;
- qu'aucune mesure n'est proposée pour mieux prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes recourant aux services d'aide à domicile et mieux adapter les prestations en conséquence.

Pour le surplus, si le CWEHF a pu constater un effort d'intégration de la dimension de genre dans le test « genre », il regrette que cette démarche n'ait également pas été adoptée au niveau des textes de l'avant-projet, du commentaire des articles, de l'exposé des motifs.

Sans aborder profondément la dimension de genre et sans présentation pertinente de la situation initiale « hommes-femmes » âgées ayant recours aux services à domicile, les propositions mentionnées dans le cadre de cette réforme ne permettent pas de voir comment les besoins différenciés des hommes et des femmes sont rencontrés et en quoi la qualité de vie sera ou non améliorée pour les hommes et les femmes aîné-e-s.

➤ **Evaluation de la situation de dépendance et types d'aide**

Le CWEHF constate que le Gouvernement a choisi d'adopter l'échelle d'évaluation de la dépendance BelRai afin de pouvoir disposer d'une échelle commune à tous les niveaux de pouvoir belges. Cependant, cette échelle ne prend en compte que les troubles fonctionnels afin d'évaluer des besoins médicaux. Par conséquent, les troubles comportementaux ne sont pas pris en compte dans le cadre de cette évaluation. Or, la situation des hommes et des femmes face aux troubles comportementaux est différente : les hommes sont particulièrement plus sujets à ces types de troubles que les femmes. Sans prendre en compte cette dimension genrée dans le cadre de l'évaluation, le CWEHF craint que certains besoins ne seront pas rencontrés.

Cependant, l'avant-projet de décret prévoit la possibilité de compléter cette évaluation par un questionnaire permettant de tenir compte de la dimension sociale. Si cet aspect est louable, le CWEHF constate qu'il ne s'agit pas d'une obligation, ce qui réduit la qualité de l'évaluation. Par conséquent, le CWEHF demande que ce questionnaire puisse être réalisé automatiquement de manière à pouvoir garantir la prise en compte des situations de familles (monoparentales ou non) ou des personnes confrontées à des situations de handicap, de maladies, de troubles comportementaux, de précarité sociale ou d'isolement. L'association de ces 2 évaluations permettra de garantir une égalité de traitement entre tous/toutes les demandeurs/euses en mettant en place un plan d'aide adapté à leur situation globale.

Enfin, le CWEHF souligne que la prise en charge du vieillissement au domicile ne se limite pas à de l'aide. En effet, des mesures doivent également être prises pour garantir l'autonomie du/de la bénéficiaire et réduire le risque de chute de manière à retarder le plus possible l'entrée en institution. Sur ce point, le CWEHF ne voit pas, dans ce projet de décret, de mesures concrètes pour aider le/la bénéficiaire à investir dans des aides matérielles, de la télévigilance, l'aménagement du logement, le transport... afin de maintenir son autonomie à domicile. Par conséquent, le CWEHF demande qu'une réflexion soit menée dans le cadre de ce présent projet de décret afin que des actions concrètes puissent être mises en place.

➤ **Elargissement de la définition du domicile**

L'article 22, §4 stipule que, par dérogation, les prestations peuvent être réalisées hors du domicile du bénéficiaire... Cependant, la définition du domicile (art.4, 9°) se limite à l'adresse inscrite au registre de la population ou au registre des étrangers. Le commentaire des articles précise également ce que sont les logements assimilés au domicile.

Le CWEHF constate que l'avant-projet ne promeut pas et même, ne mentionne pas les nouvelles formes d'habitat, telles que l'habitat groupé, l'habitat kangourou, les abbeyfields. Il demande par conséquent qu'une position soit prise à ce sujet et que des statistiques sexuées d'occupation de ces nouvelles formes d'habitat soient produites.

➤ **Montant des cotisations**

Le Gouvernement a arrêté le montant des cotisations financières à 36€ et à 18€ (pour les bénéficiaires de l'intervention majorée), diminuant ainsi le projet initial. Cette cotisation annuelle peut être fractionnée par trimestre ou par semestre.

Le CWEHF constate que le Gouvernement n'a pas choisi l'option d'adapter le montant de la cotisation au niveau des revenus, ce qui serait pourtant plus équitable. L'option choisie engendre en tant que telle une inégalité entre les hommes et les femmes pour diverses raisons :

- Les revenus des femmes sont généralement inférieurs aux revenus des hommes, étant donné qu'elles travaillent majoritairement à temps partiel ou qu'elles sont plus nombreuses à être sous statut de demandeuses d'emploi ou d'allocataires au CPAS ;

- Pour une même fonction et un même régime de travail (temps partiel, temps plein), de nombreuses études ont mis en évidence la persistance d'un écart salarial entre hommes et femmes ;
- Les femmes disposent également 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).

Face à ces situations de fait, le Gouvernement n'a pas pris en compte le fait que les femmes disposent de moindres ressources financières que les hommes et auront plus de difficultés pour répondre à leur obligation de cotisation. Le CWEHF constate par conséquent une incohérence dans le système face à la volonté du Gouvernement d'intégrer la dimension sociale. Afin de réduire cet effet négatif du projet de décret, le CWEHF demande que cette cotisation puisse être liée aux ressources financières des hommes et des femmes.

L'article 13 de l'avant-projet de décret précise les cas où la cotisation annuelle n'est pas due : décès, règlement collectif de dettes, détention en prison ou internement dans un établissement de défense sociale, personne sans domicile fixe, bénéficiaire du revenu d'intégration sociale pour une durée minimum de 3 mois, bénéficiaires de la GRAPA. Le CWEHF demande qu'une dispense de paiement de cotisation puisse également être prévue pour les ayants-droits dont leurs revenus sont en-dessous du seuil de pauvreté.

➤ Octroi de l'allocation

L'avant-projet de décret (art.37 et 38) stipule que le montant de l'allocation varie en fonction du :

- degré d'autonomie du/de la bénéficiaire déterminé par l'évaluation ;
- des revenus du/de la demandeur/euse d'aide évalués sur base des résultats d'une enquête.

L'allocation n'est accordée que si le montant des revenus de l'affilié-e et le montant des revenus de la personne avec laquelle elle forme un ménage ne dépasse pas le montant des allocations fixé par le Gouvernement. Le Gouvernement peut déterminer que certains revenus ou parties de revenus, dans les conditions qu'il fixe, ne sont que partiellement ou ne sont pas pris en considération. Il peut opérer une distinction en fonction de l'appartenance du/de la bénéficiaire à la catégorie A, B, ou C, en fonction de son degré d'autonomie, en fonction du fait qu'il s'agit du revenu du/de la bénéficiaire même ou du revenu de la personne avec laquelle elle forme un ménage ou en fonction de l'origine des revenus.

Le CWEHF s'inquiète du risque de non-droit pour les cas particuliers de ménages où les 2 personnes pourraient être bénéficiaires de l'assurance autonomie, mais qu'elles résident dans un même lieu. En effet, le calcul basé sur les revenus du ménage pourrait engendrer un impact négatif sur le droit des femmes à disposer de cette intervention. Le/la bénéficiaire ayant le moindre revenu sera totalement dépendant-e de son/sa partenaire. Le CWEHF craint, qu'en cas de séparation, ces bénéficiaires (principalement des femmes) se retrouvent sans aucune aide. Le présent texte ne prend pas en compte l'évolution ou le changement de la situation de chaque personne et donne très peu d'éléments quant à la périodicité des évaluations qui seront réalisées.

Afin de garantir à toute personne ce droit, le CWEHF demande s'il n'y aurait pas lieu de réfléchir à une individualisation de ce type d'aide (deux comptes autonomie...).

➤ **Interdiction de cumuls d'allocations pour les personnes porteuses d'un handicap**

L'article 33 de l'avant-projet de décret précise que l'allocation forfaitaire autonomie n'est pas accordée aux personnes bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration (personnes porteuse d'un handicap).

En outre, l'intervention ne peut pas être cumulée avec une allocation ordinaire ou une allocation particulière, une allocation pour l'aide d'une personne tierce (personnes porteuses d'un handicap), une allocation complémentaire ou une allocation à titre de complément du revenu garanti aux personnes âgées ».

Cette restriction induit un impact négatif indirect : en effet, sachant que les personnes porteuses d'un handicap et les personnes âgées ont des besoins d'assistance très élevés, ces personnes pouvaient bénéficier d'un budget d'assistance personnelle qui ne couvre d'ailleurs pas les mêmes besoins que l'assurance autonomie. Sans cumul de ces différentes allocations, certains besoins ne seront plus rencontrés. Ce seront donc les proches, et majoritairement les femmes, qui devront compenser aux manques de satisfaction de ces besoins. Cette restriction induit par conséquent une inégalité entre les hommes et les femmes.

Aussi, le CWEHF demande que toutes les allocations visant à assurer les besoins et l'autonomie des personnes porteuses d'un handicap puissent être cumulées, ce qui permettra d'améliorer également, dans un second temps, la situation des aidant-e-s proches. Cette proposition constitue un impact positif direct sur la situation économique et financière de ces personnes qui pourront plus facilement réinvestir le milieu du travail et améliorer, de facto, le montant de leur pension.

➤ **Formations et formations continuées**

L'avant-projet de décret prévoit toute une série de formations : formation de base pour les 3 nouveaux métiers, formations continues, cours de perfectionnement auprès du personnel en place afin de garantir la qualité dès la mise en route de l'assurance autonomie en 2021.

Etant donné les enjeux visant à répondre de manière égalitaire aux besoins différenciés de prise en charge des services et aides à domicile pour les hommes et pour les femmes, le CWEHF insiste pour que des modules de sensibilisation à la dimension de genre puissent être intégrés dans toute formation de base et toute formation continuée à destination du personnel des services d'aide aux familles et aux aîné-e-s (SAFA), de l'AVIQ, des centres de coordination, mais aussi des organismes assureurs, du Tribunal du Travail et tout-e autre intervenant-e jouant un rôle dans le cadre de l'assurance autonomie.

➤ **Emplois**

Dans son avis n°58 du 28 mai 2018, le CWEHF s'était inquiété du devenir de la mesure « Conversion des travailleuses titres-services en aides ménagères sociales » qui n'a pas été mentionnée dans le cadre du projet de la réforme des APE. S'il craint dès lors que cette réforme n'engendre une perte d'emploi, il y voit également un risque de désengagement des APE dans le cadre de cette assurance autonomie.

De manière générale, le CWEHF insiste pour que les conditions de travail dans ce secteur soient améliorées. En effet, les prestataires doivent de plus en plus faire face à des demandes diversifiées et complexes vu l'augmentation des cas lourds ou exigeant des interventions multiples. Afin de garantir la qualité de service auprès des bénéficiaires, il est impératif que la couverture des besoins soit prise en charge de manière globale et qualitative. Pour ce faire, le CWEHF préconise :

- Des mesures pour favoriser l'attractivité des métiers (enseignement, formation, rémunération, plan de carrière, encadrement...);
- Des mesures pour améliorer les conditions de travail (temps partiel contraint, horaire coupé, flexibilité accrue...).

Cette demande est justifiée par la dimension éminemment genrée qui en découle puisqu'il vise une évolution de carrière, mais aussi une amélioration de la qualité des conditions de travail des travailleuses.

3.2. Considérations particulières

La première partie de l'avant-projet de décret insère un livre III quater dans la partie 1 du CWASS (Articles 2 à 49). Le chapitre 6 de cet avant-projet intitulé « Dispositions budgétaires » insère également des dispositions dans ce livre. Or, le chapitre 6 est détaché de la première partie de l'avant-projet. Dans un souci de lisibilité, le CWEHF propose que ce chapitre puisse se trouver directement après l'article 49 (chapitre2) de manière à rassembler toutes les modifications concernant le Livre III quater en un même endroit.

Outre diverses remarques, le CWEHF demande d'intégrer concrètement la dimension de genre dans les textes (**avant-projet, commentaire des articles, exposés des motifs, note au Gouvernement**), en employant systématiquement la double nomination au niveau des métiers et autres noms mentionnant des personnes.

Au niveau de l'avant-projet de décret :

- Art.4, 2°: lire : « prestations d'aide à domicile fournies ... » ;
- Art.4, 5° : lire « ... service agréé d'aide aux familles et aux aîné-e-s visé à l'article 2019, 2° ... dont les prestations d'aide familial-e, ou d'aide ménager/ère social-e qui répond... » ;
- Art.4, 8° : lire « Evaluateur/trice : prestataire agréé-e par le Gouvernement... » ;
- Art.4, 10° : lire « établissement d'accueil et d'hébergement pour aîné-e-s... » ;
- Art.4, 14° : lire « Assuré-e wallon-ne : personne visée... » ;
- Art.4, 15° : lire « affilié-e : assuré-e wallon-ne inscrit-e auprès du service... » ;
- Art.4, 16° : lire « bénéficiaire wallon-ne » ,
- Art.4, 22° : lire « le/la représentant-e :
 - a) le/la représentant-e légal-e ou judiciaire de la personne ;
 - b) le/la mandataire désigné-e par la personne ;

- c) si une des personnes...
 - L'époux/se cohabitant-e, le/la partenaire cohabitant-e légal-e ou le/la partenaire cohabitant-e de fait ;
 - Un-e enfant majeur-e ;
 - Un frère ou une sœur majeur-e de la personne ;
 - Un-e travailleur/euse social-e, à l'exception de toute personne... d'un service d'aide aux familles et aux aîné-e-s ou qui prend part » ;
- Art.4, 22°, dernier tiret : supprimer le « ; » après le mot « service » ;
- Art.7, §1, 2° : lire « ... en vertu du présent Code, donne droit au/à la bénéficiaire à une intervention financière forfaitaire.... » ;
- Art.10, lire : « Art.43/30, 1^{er} : Pour pouvoir bénéficier de l'assurance autonomie, l'affilié-e doit :
 - 1° à l'exception...être inscrit-e au registre de la population... ; »
- Art.10, §2 : lire « Par défaut, l'assuré-e est d'office affilié-e au service assurance autonomie... » ;
- Art.10, §6, 1° et 2° : lire « 1° les étudiant-e-s étrangers/ères autorisé-e-s temporairement à séjourner ... »,
- Art.10, §6, 3° et 4° : lire « les chercheur-e-s autorisé-e-s temporairement à séjourner... » ;
- Art.12, lire « Art.43/31. Tout-e assuré-e wallon-ne est tenu-e annuellement au paiement d'une cotisation... cotisation annuelle par trimestre ou par semestre pour tout ou partie de leurs affilié-e-s » ;
- Art.13, §2, 1° : lire « ... suivant l'année du décès de l'assuré-e wallon-ne ou de la déclaration... » ;
- Art.13, §2, 2° : lire « par les ayants droit d'un-e assuré-e wallon-ne décédé-e entre le 1^{er} janvier... » ;
- Art.13, §2, 3° : lire « ... l'année de la décision du Tribunal du Travail si l'assuré-e wallon-ne fait l'objet d'un règlement ... » ;
- Art.13, §2, 4° : lire « ... un établissement de défense sociale de l'assuré-e wallon-ne. La cotisation est de nouveau due... suivant la sortie du/de la détenu-e ou de l'interné-e » ;
- Art.13, 5° : lire « à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant l'année où l'assuré-e wallon-ne devient une personne sans domicile fixe ».
- Art.13, Ajouter un 8° : « par les ayants-droits dont leurs revenus sont en-dessous du seuil de pauvreté » ;
- Art.13, le 6° devient 7° : lire « à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant l'année où l'assuré-e wallon-ne devient bénéficiaire.... » ;
- Art.13, le 7° devient 8° : lire « à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant l'année où l'assuré-e wallon-ne devient bénéficiaire... » ;
- Art.15, §2 : lire « ... à 2 années de cotisations l'assuré-e wallon-ne est exclu-e de l'assurance autonomie. L'assuré-e wallon-ne qui n'a pas payé... » ;
- Art.15, §3 : lire « Pour pouvoir se réinscrire..., l'assuré-e wallon-ne devra s'acquitter... » ;
- Art.15, §4 : lire « L'assuré-e wallon-ne qui se réinscrit auprès... » ;
- Art.18, §1 : lire « Art.43/34, §1^{er} : La demande d'évaluation est introduite par l'affilié-e ou son/sa représentant-e auprès de l'évaluateur/trice de son choix... » ;
- Art.18, §2 : lire « L'évaluateur/trice vérifie auprès ... » ;

- Art.18, §3 : lire « L'évaluateur/trice doit se rendre au domicile de l'affilié-e dans les 5 jours ouvrables... de la situation de l'affilié-e, l'évaluateur/trice pourra également évaluer celui/celle-ci dans un établissement hospitalier, un établissement d'accueil et d'hébergement pour aîné-e-s ou une institution » ;
- Art.18, §4 : lire « L'évaluateur/trice procède à l'évaluation... il/elle délivre au/à la demandeur/euse la liste exhaustive des services... de la commune du domicile de l'affilié-e » ;
- Art.18, §5 : lire « L'évaluateur/trice transmet l'évaluation... assureur de l'affilié-e selon les modalités... » ;
- Art.18, §6, al.2 : lire « ... l'organisme assureur wallon octroie au/à la bénéficiaire un montant mensuel... de manière spécifique les bénéficiaires domicilié-e-s dans une commune... » ;
- Art.19, §1^{er} : lire « Art.43/35, §1^{er} : lire « ...l'organisme assureur wallon notifie à l'affilié-e la décision d'octroi ou de refus... » ;
- Art.19, §2 : lire « Si le contrôle de l'évaluation du niveau d'autonomie...est adressée à l'affilié-e selon les modalités... Le premier jour du mois... l'intervention auxquelles a droit le/la bénéficiaire sont révisées... » ;
- Art.20, §1^{er} : « En cas de décision...le/la bénéficiaire dispose du libre choix des services d'aide à domicile agréés auxquels il/elle peut faire appel dans les limites de leurs disponibilités » ;
- Art.20, §2 : lire « ... au service d'aide à domicile choisi par le/la bénéficiaire » ;
- Art.22, §1^{er} : lire « Art.43/37, §1^{er}. Le/la bénéficiaire de la première branche... » ;
- Art.22, §2 : lire « 1° être prestées au domicile du/de la bénéficiaire pour autant qu'il/elle reste situé-e en région de langue française » ;
- Art.22, §3 : lire « ... telles que les établissements d'accueil et d'hébergement pour aîné-e-s visés à l'article... » ;
- Art.22, §4 : lire « ... peuvent être réalisées hors du domicile du/de la bénéficiaire pour autant que le lieu de séjour... » ;
- Art.23, §1^{er} : lire « Art.43/38, §1^{er}. Les prestations consistent... effectuées par l'aide familial-e, l'aide ménager/ère social-e et le/la garde/gardienne à domicile ... » ;
- Art.23, §2 : lire « ... effectuées par l'aide familial-e, l'aide ménager/ère social-e et le/la garde/gardienne à domicile sont déterminées... » ;
- Art.27, §1^{er} : lire « Art.43/41, §1^{er}. Pour les activités...doit exiger du/de la bénéficiaire une contribution... » ;
- Art.27, §2 : lire « ... pris en charge par l'organisme assureur wallon du/de la bénéficiaire sur la base des prestations » ;
- Art.27, §3 : lire « Sur une base mensuelle... aux organismes assureurs wallons de leurs affilié-e-s » ;
- Art.32, al.2 : lire « Art.43/43. Pour bénéficier de l'intervention... l'affilié-e doit satisfaire... et être âgé-e d'au moins 65 ans » ;
- Art.33, 1° et 2° : lire « ...aux allocations aux personnes handicapées » ;
- Art.34 : lire «Art.43/45. L'allocation ne peut être octroyée qu'à un-e affilié-e qui a sa résidence réelle en Belgique et qui est :
 - 2° ressortissant-e d'un Etat-membre.... » ;
 - 3° marocain-e, algérien-ne, tunisien-ne qui satisfait... » ;
 - réfugié-e visé-e à l'article 49... » ;
 - 6°exclu-e des catégories... » ;

- Art.34, §2 : lire « Le Gouvernement peut aux conditions qu'il fixe.... » ;
- Art.36 : lire « ...dans le cadre de la deuxième branche, par l'évaluateur/trice à l'aide du guide... Les dispensateurs/trices de soins sont tenus-e-s de communiquer tout renseignement... » ;
- Art.37, §2 : lire « ... en fonction du degré d'autonomie du/de la bénéficiaire déterminé par l'évaluation... » ;
- Art.37, §3 : lire « Outre le degré d'autonomie, ...des revenus du/de la demandeur/euse d'aide, évalués sur la base des résultats... » ;
- Art.38; §1^{er} : lire « Art.43/48, §1^{er} : L'allocation n'est accordée que si le montant des revenus de l'affilié-e et le montant de la personne avec laquelle il/elle forme un ménage ne dépasse pas...opérer une distinction en fonction de l'appartenance du/de la bénéficiaire à la catégorie... en fonction du fait qu'il s'agit du revenu du/de la bénéficiaire même ou du revenu de la personne avec laquelle il/elle forme un ménage... » ;
- Art.38, §2 : lire : L'affilié-e et la personne avec laquelle il/elle forme un ménage, sont tenu-e-s de faire valoir leurs droits :
 - 1°aux prestations et indemnités auxquelles ils/elles peuvent prétendre... » ;
- Art.38, §4 : lire « L'allocation ... peut être accordée au/à la demandeur/euse à titre d'avance... sur les prestations et indemnités auprès du/de la bénéficiaire. Le cas échéant, il est subrogé aux droits du/de la bénéficiaire jusqu'à concurrence du montant des avances versées » ;
- Art.40, §1^{er} : lire « Art.43/39, §1. La demande de prise en charge... est introduite par l'affilié-e ou son/sa représentant-e, auprès de son organisme... » ;
- Art.40, §2 : lire « ... demande d'allocation forfaitaire autonomie en calculant le revenu du/de la bénéficiaire et de la personne avec laquelle il/elle forme un ménage.... Le Gouvernement détermine les données devant être communiquées par l'affilié-e ainsi que les modalités... » ;
- Art.40, §3 : lire « ...l'allocation forfaitaire autonomie est payée au/à la bénéficiaire selon les règles... » ;
- Art.41, §1^{er} : lire « Art.43/50, §1^{er}. Selon les modalités... notifie à l'affilié-e la décision d'octroi... » ;
- Art.41, §2 : lire « ... du bénéfice ou du refus de l'assurance autonomie est adressée à l'affilié-e selon les modalités... les prestations ou l'intervention auxquelles a droit le/la bénéficiaire sont révisées sur la base... » ;
- Art.43, lire « ... suspendue à l'égard des bénéficiaires détenu-e-s dans les prisons ou interné-e-s dans les établissements... » ;
- Art.44, lire « ... peut être effectué après le décès du/de la bénéficiaire, ... » ;
- Art.47, §1 : lire « ...et dont l'intéressé-e ne peut normalement se rendre compte... qui ont été payées à tort par suite d'une absence, par le/la débiteur/trice, d'une déclaration... » ;
- Art.47, §2 : lire « ... portée à la connaissance des débiteurs/trices par lettre recommandée.
 - 5° « dans les 3 mois de la présentation du pli recommandé à l'intéressé-e » ;
 - 7° « ... ou à la demande de l'affilié-e, à la récupération... » ;
- Art.47, §3 : lire « ... le remboursement volontaire effectué par l'affilié-e » ;
- Art.47, §4 : lire « ... entre les arriérés et la dette est payée par l'affilié-e » ;
- Art.47, §6 : lire « Lorsque le/la bénéficiaire a introduit une demande de renonciation... » ;

- Art.47, §7, 1° : lire « ... allocations payées indûment, au décès de l'affilié-e...
 - 1° en cas de vol ou de fraude ;
 - 2° si, au moment du décès de l'intéressé-e, il existe des allocations...mais non encore payées à l'intéressé-e ou aux personnes... et ce même si l'intéressé-e avait introduit de son vivant... » ;
- Art.47, §8 : lire « ... ou à la demande de l'affilié-e, à la récupération... » ;
- Art.49, al.5, lire « Dans les affaires pour lesquelles un-e expert-e médical-e est désigné-e, les provisions, les honoraires et les frais de cet-te expert-e contenus dans le relevé qu'il/elle établit conformément... ».

Après l'article 49, le CWEHF propose de déplacer le chapitre 6 « dispositions budgétaires » (articles 91 à 93) à cet endroit afin de pouvoir clôturer en un même endroit toutes les dispositions du Livre III quater.

- P.20, chap.3 : lire « ... Services d'aide aux familles et aux aîné-e-s du Livre III... » ;
- Art.50, 1°, lire « ... d'aide aux familles et aux aîné-e-s exerçant une ou plusieurs des catégories d'activités suivantes... :
 - A) aide à la vie quotidienne comprenant les métiers d'aide familial-e et d'aide ménager/ère social-e ;
 - B) garde/gardienne à domicile » ;
- 2°, 4° : lire « Aidant-e proche : personne définie... reconnaissance de l'aidant-e proche aidant une personne » ;
- Art.50, 4°, c) : lire
 - L'époux/se cohabitant-e, le/la partenaire cohabitant-e légal-e ou le/la partenaire cohabitant-e de fait ;
 - Un-e enfant majeur-e ;
 - ... un frère ou une sœur majeur-e ;
 - un travailleur/euse social-e... » ;
- Art.50, 10° « Travailleur/euse social-e : personne responsable de l'encadrement des travailleurs/euses prestataires, .. et interlocuteur/trice pour le réseau formel et informel, qui dispose d'un diplôme d'assistant-e social-e, d'un-e infirmier/ière gradué-e social-e, un-e infirmier/ière gradué-e spécialisé-e en santé communautaire... » ;
- Art.50, 11° : lire « prestataire d'aide : aide familial-e, aide ménager/ère social-e ou garde/gardienne à domicile... » ;
- Art.51, §2 : lire « ... en stimulant l'autonomie du/de la bénéficiaire, ... Le Gouvernement fixe le statut de l'aide familial-e. Ce statut... de l'aide familial-e dans le cadre de l'intervention auprès du/de la bénéficiaire, ... l'accès à la profession d'aide familial-e en matière de compétence.... droits et obligations des aides familiales/liaux dans le cadre de leurs contacts avec le/la bénéficiaire... et avec les autres intervenant-e-s. Le Gouvernement...tâches confiées à l'aide familial-e par son service » ;

- Art.51, §3 : L'aide ménager/ère social-eLe Gouvernement fixe le statut de l'aide ménager/ère social-e. Ce statut précise la fonction d'aide ménager/ère social-e dans le cadre de son intervention auprès du/de la bénéficiaire, du travail... l'accès à la profession d'aide ménager/ère social-e en matière de compétence... obligations des aides ménagers/ères sociaux/ciales dans le cadre de leurs contacts avec le/la bénéficiaire, leurs relations... avec les autres intervenante-s. Le Gouvernement fixe... à l'aide ménager/ère social-e par son service » ;
- Art.51, §4 : lire « Le garde ou la gardienne à domicile a pour mission d'accompagner le/la bénéficiaire qui a besoin... Le garde ou la gardienne à domicile vise principalement à assurer... entourage du/de la bénéficiaire, une présence ...social du/de la bénéficiaire par des actions. Le Gouvernement fixe le statut du garde ou de la gardienne à domicile. Ce statut précise la fonction du garde ou de la gardienne à domicile dans le cadre ... l'accès à la profession de garde/iemme à domicile en matière de compétence... obligation du garde ou de la gardienne à domicile dans le cadre de ses contacts avec le/la bénéficiaire, ...avec les autres intervenant-e-s » ;
- Art.53, lire « ... à appliquer aux aides familiaux/iales, aux aides ménagers/ères sociaux/ciales et aux gardiens/iennes à domicile leur statut... » ;
- Art.54, lire « ... la mention « service d'aide aux familles et aux aîné-e-s » ... » ;
- Art.58, §3 : lire « ... signée pour accord par le/la bénéficiaire ou son/sa représentant-e. Ce document... remis au/à la bénéficiaire ou à son/sa représentant-e, mentionne, ... coût financier à charge du/de la bénéficiaire, le montant pris en charge par l'assurance autonomie, si l'assuré-e wallon-ne répond aux critères..., coordonnées d'un-e interlocuteur/trice responsable, la manière dont le service informera le/la bénéficiaire qu'un-e intervenant-e n'est pas en mesure ... » ;
- Art.59, §2 : lire « Le Gouvernement fixe les titres.... les aides familiaux/iales, les aides ménagers/ères sociaux/iales et les gardes/iennes à domicile, pour que le service... » ;
- Art.61, §1^{er} : lire :
 - « 1° un-e ou des travailleurs/euses sociaux/ciales,
 - 2° un-e ou des employé-e-s administratifs/tives ».
- Art.61, §2 : lire « Le Gouvernement détermine le nombre de travailleurs/euses sociaux/iales et d'employé-e-s administratifs/ves visé-e-s au paragraphe 1^{er}... » ;
- Art.61, §3 : lire « Le/la travailleur/euse social-e est tenu-e de suivre une formation... » ;
- Art.62 : lire « ... bien-être des travailleurs/euses lors de l'exécution ... le service doit exiger, de ses travailleurs/euses prestataires, des garanties de santé.... » ;
- Art.63 : lire « Le service qui emploie des aides familiaux/iales dans le cadre des réductions de cotisations patronales... » ;
- Art.67, 2°: lire « après le terme « service » ;
- Art. 67, 3°: lire « Au paragraphe 1^{er}, al.2, les termes « Il informe » sont remplacés par les termes « elle informe ». Il y a lieu d'ajouter que le terme « candidat » soit ajouté après le mot « service » ;
- Art.70 – Art.236/1, §1 : lire « Tout-e assuré-e wallon-ne n'étant pas en état d'accomplir... ou son/sa représentant-e, peut introduire une demande d'aide aux services » ;
- Art.70 – Art.236/1, §2 : lire « Les besoins réels du/de la bénéficiaire sont estimés par le/la travailleur/euse social-e du service.... Le plan d'aide élaboré par le/la travailleur/euse social-e en réponse... » ;

- Art.70 – Art.236/1, §3 : lire « Si le/la bénéficiaire a obtenu l’ouverture..., le/la travailleur/euse social-e tient compte.... Le/la travailleur/euse social-e du service peut réviser l’évaluation... » ;
- Art.70 – Art.236/1, §4 : lire « Les besoins sont estimés.... par le/la travailleur/euse social-e selon les modalités... » ;
- Art.70 – Art.236/1, §5 : lire « ... dans un dossier social tenu à jour par le/la travailleur/euse social-e au sein du service » ;
- Art.70 – Art.236/2 : lire « Les prestations d’aide ne peuvent... au bénéfice des aidant-e-s proches du/de la bénéficiaire. Elles doivent... et un soutien des aidant-e-s proches en matière d’hygiène sanitaire... concernant la personne à qui ils/elles viennent en aide. L’aide aux aidant-e-s proches ne peut jamais consister en une aide directe à l’aidant-e proche, telle que l’entretien.... ou de faciliter l’aide apportée par l’aidant-e proche à la personne... Le Gouvernement fixe ... de prestations d’aide accordés à l’aidant-e proche d’un-e bénéficiaire en proportion avec le nombre d’heures accordé à celui ou celle-ci » ;
- Art.70 – Art.236/4 :
 - §1^{er} : lire « ...dérogation expresse du Gouvernement ou de son/de sa délégué-e en raison de la situation sociale particulière du/de la bénéficiaire».
 - §2 : lire « Pour les prestations... le service réclame au/à la bénéficiaire le montant forfaitaire... » ;
- Art.70 – Art.236/5 :
 - §1 : lire « Le service facture... assureur wallon du/de la bénéficiaire les prestations... » ;
 - §2 : lire « Le service ne peut facturer...assureur wallon du/de la bénéficiaire un montant... » ;
- Art.72 : lire « ... contrôle et à l’évaluation organisés par le Gouvernement » ;
- Art.74 : lire :
 - « 1° « Une copie des documents... des assistant-e-s sociaux/iales et du personnel administratif » ;
 - 2° « La liste des aides familiaux/iales, des aides ménagers/ères sociaux/iales et des gardes/iennes à domicile » ;
- Art.75, §3 : lire « La décision de suspension.... en charge de nouveaux/elles bénéficiaires durant la période déterminée » ;
- Art.76 :
 - 1°: il y a lieu de remplacer les mots « au service du Gouvernement qu’il désigne » par le mot « Agence » ;
 - 2°, lire « Le Gouvernement ou son/sa délégué-e adopte... » ;
- Art.77 : lire « Sont punis d’une amende ... usage des termes « service agréé d’aide aux familles et aux aîné-e-s », des termes « aide ménager/ère social-e », « garde/ienne à domicile » ou « aide familial-e... Il en est de même de ceux/celles qui se prévalent du statut ou de la qualité d’aide familial-e sans être titulaires... » ;

- Art.78 : lire :
 - « 4°, c) :
 - « l'époux/se cohabitant-e, le/la partenaire légal-e ou le/la partenaire cohabitant-e de fait ;
 - Un-e enfant majeur-e ;
 - Un frère ou une sœur majeur-e ;
 - Un-e travailleur/euse social-e, à l'exception de toute ... d'aide aux familles et aux aîné-e-s ou qui prend part.. » ;
 - 5°, « le 7° est remplacé par désignée par le/la bénéficiaire, dont l'aidant-e proche tel-le que défini ... de l'aidant-e proche aidant une personne.... » ;
- Art.79, §1 : lire « Les centres de coordination assistent tout-e bénéficiaire souhaitant... :
 - 1° analyser la situation des bénéficiaires avec lui/elle ou son/sa représentant-e par l'examen... ;
 - 2° élaborer... au/à la bénéficiaire ;
 - 4° de la situation du/de la bénéficiaire en fonction.... ;
 - 5° préserver la situation du/de la bénéficiaire lors de la mise... en stimulant l'autonomie du/de la bénéficiaire ;
 - 6° à la demande.... soins à domicile pour tout-e bénéficiaire, lorsqu'elle s'avère nécessaire, entre les différents acteurs autour du/de la bénéficiaire, sans préjudice... Le Gouvernement fixe les modalités d'exercice... à la gestion de la situation du/de la bénéficiaire ».
- Art.79, §2 : lire « Le centre de coordination développe...et de soins et tous/toutes ceux/celles qui, plus largement, contribuent... Le Gouvernement fixe les modalités... travail en réseau du/de la coordinateur/trice, en ce compris une liste non-exhaustive.... » ;
- Art.79, §3 : lire « ... le niveau d'autonomie des assuré-e-s wallon-ne-s dans le cadre de ... » ;
- Art.81, 12° : lire « 12° un-e aide-ménager/ère social-e » ;
- Art.86, lire : « La demande d'évaluation du niveau d'autonomie dans le cadre de... est introduite par le/la bénéficiaire lui/elle-même ou son/sa représentant-e.... où se situe le domicile du/de la bénéficiaire selon les modalités... » ;
- Art.87, lire : « ... le Gouvernement ou son/sa délégué-e Le nombre des professionnel-le-s qualifié-e-s pris en considération.... » ;
- Art.90, §5 : lire « Cette commission technique est composée... de membres effectifs/ves et suppléant-e-s... ».

Pour améliorer la lisibilité, le chapitre 6 sera déplacé après l'article 49, ce qui permet de regrouper toutes les modifications apportées dans le Livre III quater.

- Art. 92, §2 : lire « Le montant visé à l'alinéa 1^{er}... certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs/euses, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs/euses indépendant-e-s » ;
- Art.92, §4, al.1 : remplacer la virgule par un point après les mots « paragraphe 3 » ;
- Art.97, lire « ... par les services d'aide aux familles et aux aîné-e-s avant l'adoption » ;
- Art.98, lire « ... services d'aide aux familles et aux aîné-e-s avant l'adoption ... ».

Au niveau du commentaire des articles :

- P. 1, art.4, al.3 : lire « Les définitions visées... vise l'objet que le/la bénéficiaire peut obtenir... Il s'agit pour le/la bénéficiaire de promériter une intervention lorsqu'il/elle a été reconnu-e comme entant dans les conditions... » ;
- P.2 : lire « La définition de la perte d'autonomie (7°)... une situation d'handicap émanant d'une autre cause.... L'évaluateur/trice (8°) est le/la prestataire agréé-e par le Gouvernement qui est chargé-e d'établir le niveau d'autonomie.... A cette fin, il/elle utilise fixer un-e évaluateur/trice différent-e en fonction de la branche d'assurance... La limitation des établissements d'accueil et d'hébergement pour ainé-e-s par le présent décret...
La définition du/de la « représentant-e » reprise au 22°... il n'y a ni représentant-e légal-e ou judiciaire, ni personne ... relative aux droits du/de la patient-e... » ;
- P.2, art.7 : lire « quel que soit l'âge du/de la bénéficiaire et une deuxième branche ... en fonction des revenus du/de la bénéficiaire et de son niveau de perte d'autonomie pour peu qu'il/elle soit âgé-e de plus de 65 ans » ;
- P.3, art.10 : lire « S'agissant de la première condition... l'intéressé-e doit résider depuis au moins 5 ans.... Le projet de décret prévoit une exception pour les personnes qui étaient sans domicile fixe et qui auraient retrouvé un domicile ou pour les ayants-droits dont leurs revenus sont en-dessous du seuil de pauvreté ... Actuellement, la Caisse de soins de santé HR Rail... le décret permet aux affilié-e-s de cette caisse ... Par défaut, ils/elles seront d'office affilié-e-s au service autonomie... Le règlement (CE) n°883/2004... à protéger les travailleurs/euses qui se déplacent au sein de l'Union... l'Etat auquel le/la ressortissant-e est rattaché-e. Selon ce règlement européen, les travailleurs/euses sont soumis/es au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel ils/elles exercent leur activité professionnelle ... » ;
- P.4, lire :
 - Tiret 2 : « Les travailleurs/euses détaché-e-s temporairement dans un autre Etat membre : ceux/celles-ci restent sous la législation de l'Etat membre dans lequel ils/elles travaillent originellement, pour autant qu'ils/elles ne soient pas envoyé-e-s en remplacement d'une autre personne » ;
 - Tiret 3 : « ... dans lequel l'entreprise ou l'employeur/euse qui l'emploie a son siège... » ;
 - B. immédiatement avant leur emploi... été domiciliées dans un autre Etat membre... » ;
- P.5, al.3 à 5 : lire « ressortissant-e-s » ;
- P.5, dernier al : lire « étudiant-e-s étrangers/ères autorisé-e-s » ;
- P.6, : lire « - chercheur-e-s autorisé-e-s à séjourner... Le présent décret ne peut être appliqué ... autant les étudiant-e-s étrangers/ères que les chercheur-e-s ne résident pas suffisamment longtemps. En plus, il a été constaté que beaucoup d'étudiant-e-s rencontraient des difficultés de paiement des cotisations » ;
- P.7, al.3 : lire « Les 2 premières hypothèses visent les suites... d'absence de l'assuré-e wallonne, respectivement pour l'année... » ;
- P.7, al.4 : lire « Une exemption de cotisation... refusées aussi longtemps que le/la bénéficiaire est détenu-e en prison ou est interné-e dans un établissement... est accordée aux détenu-e-s et aux interné-e-s » ;

- P.7, al.5 : lire « Enfin, l'obligation de cotiser ... où l'assuré-e wallon-ne est le/la destinataire d'une décision... celle où l'assuré-e devient une personne sans domicile fixe ou qu'elle dispose de revenus inférieurs au seuil de pauvreté, celle où il/elle est devenu-e bénéficiaire pour une durée » ;
- P.7, art.15 : lire « l'article introduit ... pour les assuré-e-s wallon-ne-s ayant un arriéré ... Il prévoit également les conditions de réinscription de l'assuré-e wallon-ne : » ;
- P.8, art.18 : lire « La demande de prise en charge est introduite par l'affilié-e ou son/sa représentant-e directement auprès de l'évaluateur/trice. Celui/celle-ci vérifie auprès de l'organisme de l'affilié-e les deux.... L'évaluateur/trice procèdera à l'évaluation du niveau d'autonomie de l'affilié-e dans un délai maximal... crédite le compte assurance autonomie de son affilié-e d'un montant mensuel.... Prestations d'aide familial-e, d'aide ménager/ère social-e ou de garde/ienne de personnes à domicile... Le Gouvernement est chargé...transmission entre l'évaluateur/trice et les organismes assureurs » ;
- P.8, art.19 : lire « Dès que l'organisme assureur de l'affilié-e est en possession... notifier à son affilié-e s'il/elle peut ou non bénéficier... indique qu'il/elle remplit ou qu'il/elle ne remplit pas les 3 conditions... L'organisme assureur devra également informer ... l'affilié-e sur l'offre de services d'aide aux familles et aux âiné-e-s actifs... » ;
- P.8, art.20 : lire « Cette disposition précise que le/la bénéficiaire Afin de garantir le libre choix du/de la bénéficiaire et empêcher tout type... » ;
- P.9, al.1 : lire « Cet article précise.... montant affecté au/à la bénéficiaire... » ;
- P.9, art. 22, lire « ... les prestations doivent d'une part, être prestées au domicile du/de la bénéficiaire pour autant qu'il/elle soit situé-e en région de langue française.... initiatives d'habitations protégées pour les patient-e-s en difficultés psychiques... En effet, dans la première catégorie visée, les résident-e-s sont pris-es en charge de séjourner temporairement chez un-e proche dans le cadre de la prise en charge... pour autant que le domicile de ce/cette proche soit situé en région.... » ;
- P.9, art.23 : lire « ... à domicile pour lesquelles le/la bénéficiaire de l'assurance autonomie... : l'aide familial-e, l'aide ménager/ère social-e et le/la garde/ienne à domicile.... services d'aide aux familles et aux âiné-e-s à l'art.220 » ;
- P.10, al.1 : lire « Certains services... à la demande d'un-e bénéficiaire ayant besoin... » ;
- P.10, art.24 : lire « Cette disposition... de la demande introduite par l'assuré-e wallon-ne.... être réclamé que si, au final, l'affilié-e répond à l'ensemble.... prestations devra être adressée à l'affilié-e » ;
- P.10, art.25 : « lire « Cet article... services d'aide aux familles et aux âiné-e-s et ce... » ;
- P.10, art.27 : lire « Le service d'aide à domicile doit exiger du/de la bénéficiaire une contribution.... octroyé par l'organisme assureur wallon du/de la bénéficiaire déterminé conformément... devra être prise en charge par le/la bénéficiaire » ;
- P.11, al.3 : lire « Il est, d'une part, ... première instance ou du/de la juge de paix s'agissant du recours... » ;
- P.11, al.4 : lire « ... A l'inverse du/de la juge de paix ou du Tribunal de première instance... » ;
- P.11 al.5 : lire « ... de sécurité juridique du droit d'accès à un-e juge et la cohérence... » ;
- P.13, art.40 : lire « La demande de prise en charge est introduite par l'affilié-e ou son/sa représentant-e directement auprès... Le Gouvernement est chargé... transmission entre l'évaluateur/trice et les organismes assureurs » ;

- P.13, art.41 : lire « Dès que l'organisme assureur de l'affilié-e est en possession de l'attestation d'évaluation... lui permettant de notifier à son affilié-e s'il/elle peut ou non bénéficier... il est essentiel d'évaluer périodiquement si le niveau d'autonomie du/de la bénéficiaire reste conforme... nouvelle décision sur la situation du/de la bénéficiaire » ;
- P.14, art.49 : lire « ... engendrer une confusion importante dans le chef des administré-e-s... A l'inverse du/de la juge de paix... principe de sécurité juridique du droit d'accès à un-e juge ... » ;
- P.15, art.50 : lire :
 - « La première définition... insérer le métier « d'aide ménager/ère social-e » dans les services d'aide aux familles et aux âiné-e-s... ;
 - La définition « d'aidant-e proche » a été reprecisée ... relative à la reconnaissance de l'aidant-e proche venant en aide ;
 - La définition du/de la « représentant-e » est complétée... il n'y a ni représentant-e légal-e ou judiciaire loi du 22 août 2002 relative aux droits du/de la patient-e... ;
 - La définition du « domicile » ... une série de structures collectives dans lesquelles les affilié-e-s bénéficient ... les maisons de soins psychiatriques dès lors que les résident-e-s de ces structures sont pris-es en charge par ces dernières ;
 - Sont encore ajoutées des définitions du/de la travailleur/euse social-e » et du/de la « prestataire d'aide ». Cette définition fait référence au/à la travailleur/euse d'un des métiers d'aide familial-e, d'aide ménager/ère social-e ou de garde/iennne à domicile » ;
- P.15, art.51 : lire « L'adaptation de cet article... métier d'aide ménager/ère social-e et à créer ... les missions de l'aide familial-e, de l'aide ménager/ère social-e sont définies... » ;
- P.16, art.53 : lire « Cet article... le statut des aides familiaux/iales, des gardes/iennes à domicile et des aides ménagers/ères sociaux/iales... conditions dans lesquelles les aides familiaux/iales, les gardes/iennes à domicile et les aides ménagers/ères sociaux/iales engagé-e-s par les services d'aide aux familles et aux âiné-e-s doivent exercer... » ;
- P.16, art.56 : lire « Par cette disposition, ... prestations octroyées au/à la bénéficiaire par des services... » ;
- P.16, art.58 : lire « ... Ceci afin que le/la bénéficiaire puisse se rendre compte... » ;
- P.16, art.59 : lire « Cet article habilite... au nombre de travailleurs/euses minimal ...concernant le nombre de travailleurs/euses maximal que peut employer un service... diplômes requis pour exercer les fonctions d'aide familial-e, d'aide ménager/ère social-e et de garde/iennne à domicile » ;
- P.17, art.61 : lire « Cet article reprend... dans les fonctions d'aide familial-e, d'aide ménager/ère social-e et de garde/iennne à domicile » ;
- P.17, art.62 : lire « Cet article vise à adapter... 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses lors de l'exécution de leur travail et à étendre la disposition aux travailleurs/euses des trois métiers : aides familiaux/iales, gardes/iennes à domicile et aides ménagers/ères sociaux/iales » ;
- P.17, art.63 : lire « ... y compris pour les travailleurs/euses bénéficiant de dispositions en matière d'aide à l'emploi ou inscrit-es dans un programme de transition professionnelle » ;
- P.17, art.65 : lire « ... et en élargissant aux travailleurs/euses des trois métiers : aides familiaux/iales, gardes/iennes à domicile et aides ménagers/ères sociaux/iales » ;

- P.18, lire :
 - « L'article 236/1 précise que tout-e assuré-e wallon-ne en perte d'autonomie peut faire appel aux services, qu'il/elle rentre ou non dans les conditions ... Ses besoins sont estimés par le/la travailleur/euse social-e du service. Celui/Celle-ci rédige un plan d'aide, qui spécifie le nombre d'heures... Si celui/celle-ci a obtenu l'ouverture d'un droit... le/la travailleur/euse social-e doit prendre en compte ... une disposition permettant au/à la travailleur/euse social-e du service de réviser l'évaluation faite par un-e autre évaluateur/trice dans le cadre de l'ouverture... montant mensuel ouvert auprès de l'organisme assureur du/de _____ la bénéficiaire.... L'article prévoit également ...à l'intervention du service doivent être tenus à jour par le/la travailleur/euse social-e au sein du service ;
 - L'article 236/2 reprend les dispositions ... d'ouvrir leurs prestations d'aide aux aidant-e-s proches du/de la bénéficiaire dans des conditions strictes.... fixer le nombre d'heures octroyées à l'aidant-e proche en proportion avec le nombre d'heures accordées au/à la bénéficiaire ;
 - L'article 236/3 détaille le type de dépenses....C'est la commune du/de la bénéficiaire qui doit se trouver en zone à faible densité.... ;
 - A l'article 236/4, le premier paragraphe reprend... pour réduire la part contributive du/de la bénéficiaire visée à l'art.... devront être facturées au/à la bénéficiaire selon la nomenclature visée à l'article 236/3. Ce sera le cas pour les assuré-e-s sociaux/iales qui ne rentreraient pas dans les conditions... » ;
- P.19, al.3 : lire « Le troisième paragraphe habilite ... définir la prise en charge pour les patient-e-s en soins palliatifs à domicile... » ;
- P.19, art.75 : Cet article reprend ... de prendre en charge de nouveaux/elles bénéficiaires durant la période déterminée.... aurait des conséquences néfastes à la fois pour les bénéficiaires pris-es en charge à ce moment mais également pour l'existence même du service et de ses travailleurs/euses, car le service... tout en devant continuer à rémunérer ses travailleurs/euses » ;
- P.20, art.78 : lire « La définition du/de la « représentant-e » est complétée afin de prévoir l'hypothèse dans laquelle il n'y a ni représentant-e légal-e ou judiciaire, ni personne désignée par un mandat.... relative aux droits du/de la patient-e.... La définition de l'entourage... relative à la reconnaissance de l'aidant-e proche aidant une personne » ;
- P.21, art.84 : « Cet article modifie... une fonction de coordinateur/trice dans un centre... » ;
- P.21, art.90 : lire « Cet article modifie... qui vise à accompagner le/la bénéficiaire dès les premiers symptômes de la perte d'autonomie.... » ;
- P.22, al.1 : lire « Cet article vise ...et composée de représentant-e-s du secteur de l'aide... » ;
- P.23, art.97 : lire « Cet article prévoit... par les services d'aide aux familles et aux aîné-e-s avant l'adoption du présent décret. Ils/Elles bénéficieront d'une prise en charge au minimum équivalente... » ;
- P.23, art.98 : lire « Cet article prévoit une disposition... services d'aide aux familles et aux aîné-e-s agréés avant l'adoption... ».

Au niveau de la note au Gouvernement :

- P.1, al.1 : lire « La qualité de vie de nos concitoyen-ne-s implique une responsabilité... » ;
- p.1, dernier al. : lire « Cette branche de l'assurance donne droit ... fournies par les services agréés d'aide aux familles et aux ainé-e-s. Sur la base du niveau de dépendance, le/la bénéficiaire se verra octroyer... » ;
- p.2, al.2 : lire « Cette branche de l'assurance ... donne droit au/à la bénéficiaire à une intervention financière... Elle sera versée au/à la bénéficiaire » ;
- p.2, al.3 : lire « ... qui s'accroît au fur et à mesure de la perte d'autonomie du/de la bénéficiaire » ;
- p.2, al.4 : lire « L'assurance autonomie vise donc ,... couvre des prestations à domicile via des aides familiaux/iales, des gardes/iennes à domicile et des aides ménagers/ères sociaux/iales » ;
- p.2, al.5 : lire « ...versement d'une allocation forfaitaire autonomie qui peut être utilisée par le/la bénéficiaire afin de l'aider à couvrir... » ;
- p.2, al.6 : lire « ... qui a vocation de permettre au/à la bénéficiaire de rester le plus longtemps possible... » ;
- p.2, dernier al. : lire « Le soutien aux aidant-es proches ...L'octroi de services au domicile soulagera non seulement le/la bénéficiaire direct-e mais permettra également aux aidant-es proches de prendre un peu de répit... » ;
- p.3, al.4 : lire « La mise en place ... accès clair aux droits pour les personnes, une lisibilité des droits pour les acteurs/trices sociaux/iales ou d'aide sur le terrain et une garantie d'être accompagné-e-s tout au long de la vie...»
- p.3, dernier al. : lire « pour la branche 1, ... aide ménager/ère social-e, aide familial-e et garde/iemme à domicile... progressivement l'offre des services d'aide aux familles et aux ainé-e-s en augmentant le nombre de travailleurs/euses ainsi que l'encadrement assuré par des travailleurs/euses sociaux/iales ».
- p.4, al.1 : lire « L'octroi d'une indemnisation dans les prestations à domicile permet de garantir que le/la bénéficiaire utilise... » ;
- p.4, al.2 : lire « il s'agit ... prestations octroyées au/à la bénéficiaire par les contrôles réguliers... à effectuer les prestations chez le/la bénéficiaire sont des services » ;
- p.4, al.4 : lire « La branche 2, ... les organismes assureurs auxquels ils/elles sont affilié-e-s. Les bénéficiaires peuvent utiliser ces montants à leur libre choix, qu'ils/elles demeurent à domicile ou qu'ils/elles résident en institution » ;
- p.4, dernier al. : lire « Dans le cadre de la deuxième branche ... les outils d'évaluation et les évaluateurs/trices restent les mêmes qu'aujourd'hui » ;
- p.5, al.1 : lire «... par les organismes assureurs auprès de leurs affilié-e-s,... » ;
- p.5, al.3 : lire « Pour les cotisant-e-s. » ;
- p.5, dernier al. : lire
 - « - les personnes sans-abri ou les ayants-droits dont leurs revenus sont en-dessous du seuil de pauvreté et les personnes en règlement collectif de dettes ;
 - – les personnes en prison... sont refusées aussi longtemps que le/la bénéficiaire est détenu-e en prison ou est interné-e dans un établissement de défense sociale... une exemption de cotisation est accordée aux détenu-e-s et aux interné-e-s » ;

- p.6, al.2 : lire « Une simplification importante des barèmes d'intervention du/de la bénéficiaire dans les prestations d'aide familial-e est également opérée tandis que des barèmes progressifs pour les prestations d'aide ménager/ère social-e et de garde/ienne à domicile... sur la base des revenus individualisés du/de la bénéficiaire et sera comprise... » ;
- p.6, al.3 : lire « L'ensemble des citoyen-ne-s a besoin de cette révision des barèmes, qu'ils/elles soient dans une situation de dépendance » ;
- p.6, budget, 2^{ème} puce blanche : lire « de la totalité des SAFA... en postes APE aides ménagers/ères et aides familiaux/iales » ;
- p.7, al.2 : lire « Des frais d'administration ... par les différent-e-s acteurs/trices (perception...) ... à un support informatique pour les acteurs/actrices a été prévu » ;
- p.7, al.3 : lire « Dans une optique... composée de représentant-e-s en nombre égal des organismes assureurs... » ;
- p. 7, al.4 : lire « Les services d'aide à domicile... services agréés d'aide aux familles et aux ainé-e-s visés à... exerçant une ou plusieurs des activités de garde/ienne à domicile, d'aide familial-e ou d'aide ménager/ère social-e... » ;
- p.7, dernier al. : lire « Dans le cadre ..., les assistant-e-s sociaux/iales ainsi que les travailleurs/euses administratifs/ives des services seront renforcé-e-s par ... ainsi que l'accompagnement social du/de la bénéficiaire restent bien des missions confiées exclusivement aux assistant-e-s sociaux/iales de services d'aide aux familles et aux ainé-e-s. Leur métier ne changera pas sauf qu'ils/elles s'appuieront sur une échelle... » ;
- p.8, al.1^{er} : lire « Un travail est ... une réécriture du statut de l'aide familial-e, et ce concomitamment avec ceux de l'aide ménager/ère social-e et du/de la garde/ienne de personne à domicile.... le travail en complémentarité entre les acteurs/trices du domicile, sans pour autant modifier ni le métier ni les missions actuelles de ceux/celles-ci » ;
- p.8, al.2 : lire « Les services d'aide aux familles et aux ainé-e-s sont payés ... par une heure de travail prestée par un-e aide familial-e, un-e aide ménager/ère social-e ou un-e garde/ienne à domicile, indépendamment de la tâche effectuée par ceux/celles-ci auprès du/de la bénéficiaire » ;
- p.8, b : lire « Le niveau de dépendance constaté par les évaluateurs/trices... ce rôle d'évaluateur/trice est ouvert ...ainsi qu'aux travailleurs/euses sociaux/iales des services d'aide aux familles et aux ainé-e-s agréés... pourra être étendu à d'autres acteurs/trices disposant des compétences requises. Le rôle des centres... permet également au/à la bénéficiaire d'être orienté-e vers une prise en charge ... afin de garantir la qualité ... de l'assurance autonomie en 2021, les travailleurs/euses sociaux/iales des centres de coordination et les assistant-e-s sociaux/iales des SAFA... » ;
- p.9, al.2 : lire « Par dérogation, les affilié-e-s de la Caisse des soins de santé de HR rail... Par défaut, l'assuré-e est d'office affilié-e au service assurance... » ;
- p.9, al.3 : lire
 - a) « informer et accompagner les affilié-e-s à propos du dispositif... ;
 - b) percevoir les cotisations des affilié-e-s... » ;
- p.9, al.4, lire « Les organismes assureurs ... de donner d'initiative à leurs affilié-e-s une information précise... » ;

- p.10, a) l'octroi des agréments aux services d'aide aux familles et aux aîné-e-s ;
- p.10, point 8, al.2 : lire « L'organisation ... de responsabiliser les acteurs/trices chargé-e-s de l'évaluation ».



Avis n°63 du 17 septembre 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**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 – 1^{ère} lecture**

CWEHF-CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Secrétariat : therese.vanhoof@cesw.be - 04/232.98.31 ou dominique.gathon@cesw.be – 04/232.98.78

Lors de sa séance du 19 juillet 2018, le Gouvernement wallon a adopté, en première lecture, 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.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, estimant que des enjeux différenciés entre hommes et femmes sont à prendre en compte au niveau de la prévention et de la promotion de la santé.

1. RETROACTE

Suite à la sixième Réforme de l'Etat, les nouvelles compétences transférées à la Région wallonne ont créé une opportunité d'insérer le dispositif décretaal de prévention et promotion de la santé dans le dispositif wallon et plus particulièrement dans celui de l'AVIQ. Par la même occasion, le Gouvernement a également souhaité « *réviser la manière dont l'ancien programme quinquennal de promotion de la santé doit être adopté par les instances politiques. D'une part, le dispositif doit être cohérent avec les structures mises en place au sein de l'AVIQ* »¹ et d'autre part, la construction du plan doit tenir compte de la réforme de la fonction consultative, celle-ci ayant supprimé le Conseil supérieur de promotion de la santé.

Cet avant-projet s'inscrit dans les lignes directrices d'orientation de la Déclaration de Politique Régionale (DPR MR-CDH) 2017-2019 qui mentionnait la finalisation d'un nouveau plan de prévention et de promotion de la santé.

Cet avant-projet a pour but de :

- planifier l'organisation de la prévention et de la promotion en instaurant un plan qui fixera des programmes de médecine préventive et permettra de réaliser des campagnes audio-visuelles. Ce plan fera le lien entre la réalité socio-sanitaire wallonne et le cadastre de l'offre en prévention et en promotion ;
- faire évoluer le secteur de la promotion de la santé dans toutes les politiques (Health in all Policies) ;
- poser les bases de l'information sanitaire et de l'évaluation d'impacts en santé en Wallonie ;
- créer une Fédération wallonne de promotion de la santé ;
- créer une Instance d'évaluation d'impact en santé qui pourra fournir des études d'impact en santé au Gouvernement et aux pouvoirs locaux ;
- créer une comité de pilotage stratégique pour accompagner l'évaluation du plan.

Le présent avant-projet vise à modifier plusieurs parties du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé et à insérer plusieurs livres :

- insertion d'un article dans le titre 1^{er} du Livre IV de la première partie du Code ;
- insertion d'un livre préliminaire intitulé « De la prévention et de la promotion de la santé » dans la deuxième partie du Code ;
- insertion d'un chapitre préliminaire intitulé « Dispositifs de prévention et de la promotion de la santé » dans le titre I du livre VI de la deuxième partie du Code.

¹ Note rectificative au GW du 19 juillet 2018, p.1

2. EXPOSE DU DOSSIER

2.1. Contexte général de la problématique de la santé

L'exposé des motifs présente quelques statistiques permettant brièvement de cadrer la problématique² : « *La santé de la population des pays industrialisés dépendrait à 40% de facteurs socio-économiques (éducation, niveau de revenus, conditions de travail, etc.), à 30% des comportements de santé (tabac, alimentation, activité physique, consommation d'alcool et activité sexuelle), à 20% du système de soins de santé et à 10% de l'environnement physique (qualité de l'air, de l'eau, de l'habitat...).* »

Entre 2013 et 2015, 28% des décès wallons sont dus à une maladie de l'appareil circulatoire, 25% à des cancers et 10% pour les décès. Les décès non liés à une maladie, comme les accidents et les suicides représentent 7% des décès ... ».

Au niveau du genre, l'exposé des motifs mentionne les informations suivantes : « *Chez les femmes, 40% des décès survenant avant 65 ans sont attribuables à un cancer, principalement du poumon et du sein. Chez les hommes, le cancer représente 30% des décès avant 65 ans, principalement le cancer du poumon. 14% des décès prématurés chez les femmes et 18% des décès chez les hommes sont dus à une maladie de l'appareil circulatoire* ». Les suicides avant 65 ans sont de l'ordre de 7% chez les femmes et de 10% chez les hommes.

2.2. Acteurs impliqués dans le cadre de la mise en œuvre de la promotion et de la prévention de la santé

L'avant-projet de décret présente les différents types d'acteurs qui prendront en charge la prévention et la promotion de la santé³ :

- Les centres locaux de promotion de la santé qui travailleront avec les acteurs/trices locaux/ales privé-e-s et publics/ques. « *Ils veillent à la mise en œuvre des objectifs thématiques et transversaux du plan à l'échelon de leur territoire* » ;
- Les centres d'expertise en promotion de la santé qui apporteront un appui technique et méthodologique à une série d'acteurs en introduisant la dimension scientifique au sens de la recherche et de pratiques basées sur les preuves ;
- Les centres d'opérationnalisation en médecine préventive qui seront chargés de mettre en œuvre les programmes de médecine préventive ;
- Les services de surveillance médicale du travail ;
- Les opérateurs/trices en promotion de la santé chargé-e-s de mettre en œuvre des projets en phase avec l'ensemble des objectifs transversaux du plan de prévention et promotion de la santé et selon l'un ou l'autre objectif thématique.

² Exposé des motifs, p.1

³ Note rectificative au GW du 19 juillet 2018, p.2

2.3. Budget

La note rectificative au GW précise une série d'articles AB relevant des programmes de l'AVIQ :

- Programme 02.04 – Surveillance et protection médico-sanitaire :
 - AB 33.02 – dépistage des cancers : 1 290 000€ ;
 - AB 33.03 – Bulletin de naissances et décès : 160 000€ ;
 - AB 33.04 – politique de prévention de la tuberculose – 445 000€ ;
 - AB 45.02 – Dépistage des cancers – subventions aux universités : 73 000€ ;
 - AB 45.01 – Accord de coopération en matière de santé préventive : 182 600€.
- Programme 05.02 – Promotion de la Santé et Famille :
 - AB 33.02 et AB 33.03 – CLPS (missions de base et facultatif) : 2 502 000€ ;
 - AB33.02 et AB 45.01 – Centre d'expertise : 1877 489€ ;
 - AB45.02, AB 33.03 et AB 43.01 – Opérateurs de promotion : 3 298 440€.

3. AVIS DU CWEHF

Dans l'état actuel du dossier, le CWEHF estime que la note du Gouvernement wallon est incomplète et devrait être retravaillée sur plusieurs points.

3.1. Considérations générales

➤ Obligation d'intégrer la dimension de genre

Au niveau du test « genre »

Le CWEHF constate que le test « genre » annexé à cet avant-projet de décret mentionne « non » ou « sans objet » à chaque question. La note au Gouvernement a mentionné les mots « non requis » au niveau du test « genre ». Ce constat montre à quel point il est urgent de produire des statistiques sexospécifiques au niveau de toutes les lignes de soin. Cependant, le CWEHF signale qu'il existe quelques statistiques sexospécifiques qui ont été élaborées par l'IWEPS, des bureaux d'études des mutualités, ETUI et une série d'ASBL féministes ou non.

Sans analyse genrée de la situation, il est clair que le Gouvernement ne peut actuellement pas déterminer des mesures sexospécifiques par rapport à la santé des hommes et des femmes. Aussi, le CWEHF insiste pour que le Gouvernement respecte le prescrit du 11 avril 2014⁴ en incluant la dimension de genre parmi les objectifs transversaux tant aux niveaux du plan, qu'au niveau du travail de tous/toutes les intervenant-e-s mentionné-e-s dans ce projet. C'est seulement à partir d'une situation genrée pertinente que des actions spécifiques pourront être menées, comme des actions genrées, des actions positives en faveur des femmes, des actions positives en faveur des hommes....

⁴ 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 du genre dans l'ensemble des politiques régionales

Au niveau de l'avant-projet de décret

Afin d'intégrer la dimension de genre dans le texte de l'avant-projet, le CWEHF recommande d'utiliser la double nomination lors de la mention des différentes professions et de toute personne visée dans le texte.

Enfin, le CWEHF recommande d'instaurer systématiquement la parité dans tous les conseils d'administration et comités mentionnés dans cet avant-projet.

Sans aborder profondément la dimension de genre et sans présentation pertinente de la situation initiale de la santé des hommes et des femmes, les propositions d'actions qui seront menées dans le plan de prévention et de promotion de la santé ne permettront pas de voir en quoi la santé et la qualité de vie sera ou non améliorée pour les hommes et les femmes, mais aussi pour les filles et les garçons.

➤ **Consultation du CWEHF**

Les objectifs stratégiques transversaux et thématiques de ce plan ont déjà été approuvés le 16 février 2017. Début 2018, suite à une large consultation du secteur, un projet de plan, reprenant une série de propositions d'opérationnalisation, est en cours d'élaboration. Il est prévu que ce plan soit adopté par le Gouvernement à l'automne.

Le CWEHF demande qu'il soit consulté dans le cadre de la 2^{ème} partie de ce plan.

➤ **Définition de la promotion de la santé**

Le CWEHF attire l'attention sur le mot « prévention » qui est mentionné dans la définition « promotion de la santé ». Ces 2 concepts ne doivent pas être mélangés d'autant plus que la définition du mot « prévention » s'y retrouve un peu plus loin. Le CWEHF préfère énoncer à cet endroit la notion de « déterminants sociaux de santé », de manière à créer un lien plus genré avec la problématique de la promotion de la santé.

➤ **Evaluation du dispositif**

Le CWEHF prend acte qu'une évaluation du dispositif est prévue au moins tous les 5 ans. Il insiste pour que des statistiques sexuées soient produites et qu'une analyse de genre soit réalisée afin de pouvoir objectiver si les impacts de cet avant-projet sont identiques pour les hommes et les femmes au niveau de la prévention et de la promotion de la santé. Un focus sera également consacré à la qualité du travail et à la formation continue des travailleurs/euses dans ces secteurs.

3.2. Considérations particulières

Au niveau de la note rectificative du Gouvernement du 19 juillet 2018

La note au Gouvernement précise que « *les outils d'évaluation d'impact et d'utilisation des données socio-sanitaires sont reconnus comme nécessaires dans une politique de santé publique plus efficace* ». Le CWEHF ajoute que l'intégration de la dimension de genre, aussi bien au niveau de la collecte des données statistiques qu'au niveau de l'analyse de ces données, est tout aussi nécessaire pour améliorer la politique de la santé.

Enfin, le CWEHF attire l'attention sur les messages qui seront transmis lors des campagnes d'information. Il insiste pour que ces messages déjouent les stéréotypes sexués et qu'ils intègrent la dimension de genre. Un conseil technique pourrait être apporté par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes au moment de l'élaboration des campagnes, les compétences de santé étant réparties à tous les niveaux de pouvoir.

Au niveau de l'avant-projet de décret

De manière générale, il y a lieu de mettre la double nomination pour les noms mentionnant des personnes.

- P.1, lire « Sur la proposition de la Ministre en charge de la Santé... La Ministre de la Santé est chargée de présenter au Parlement wallon le projet... » ;
- Art.3, lire « Dans le livre IV, titre 1^{er} de la première partie du Code est inséré un article... Un système d'informations socio-sanitaires est mis en place en Wallonie dans le but de récolter des données sexospécifiques, d'appliquer une analyse de genre et de diffuser les informations relatives à la santé des Wallon-ne-s... » ;
- Art.5, 2° « ... Le concept fait référence à l'ensemble des interventions sociales et environnementales conçues pour favoriser et protéger la santé et la qualité de vie au niveau individuel et collectif en agissant sur les déterminants sociaux de santé (genre, éducation, accès aux ressources, vie communautaire, compétences propres en matière de santé...) et en ne s'intéressant pas seulement au traitement et à la guérison » ;
- Art.5, 4° : lire « guidant les actions des acteurs/trices et définissant des stratégies genrées à mettre en œuvre en matière de promotion... » ;
- Art.5, 7° : lire « la collecte systématique, l'analyse et l'interprétation des données sexospécifiques de santé et de leurs déterminants... » ;
- Art.5, 12° : lire « le département de surveillance médicale des travailleurs/euses au sein des services internes de prévention... surveillance médicale des travailleurs/euses au sein des services communs... » ;
- Art.5, 13° : lire « La section de surveillance médicale des travailleurs/euses au sein du service... » ;
- Art.5, 15° : lire « Le/la Ministre : le/la Ministre wallon-ne qui a la promotion... » ;
- Art.5 : le CWEHF propose de rajouter un 18° pour définir le mot « Agence » ;
- Art.7, 3° : lire « Il reconnaît, en outre, des opérateurs/trices en promotion de la santé » ;
- Art.8 : « Cette instance est notamment chargée d'évaluer...l'impact en santé des projets de textes législatifs ou réglementaires ainsi que des décisions gouvernementales en tenant compte de la dimension de genre... Cette instance d'évaluation est transversale... en santé, publique, en toxicologie, en épidémiologie et en genre ».

CWEHF-CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Secrétariat : therese.vanhoof@cesw.be - 04/232.98.31 ou dominique.gathon@cesw.be – 04/232.98.78

Le CWEHF propose d'ajouter un al. : « Le Gouvernement détermine la composition paritaire de cette instance d'évaluation et veille à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tous les membres de cette instance » ;

- Art.12 : lire : « Le plan de prévention et de promotion de la santé comporte le diagnostic de situation relatif à l'état de santé de la population, assorti de statistiques sexospécifiques, identifie les besoins de la population, priorise les objectifs de santé à atteindre en fonction des différences hommes-femmes qui auront été mises en évidence, guide les actions des acteurs/trices et définit les stratégies sexospécifiques à mettre en œuvre » ;
- Art.12, §2 : lire « Ce plan précise :
 - 1° les thématiques, objectifs stratégiques, publics cibles sous l'angle du genre et les milieux de vie prioritaires en prévention et en promotion de la santé ;
 - 2° les objectifs transversaux à suivre pour l'ensemble des thématiques, objectifs, publics et milieux de vie prioritaires, intégrant de facto la dimension de genre ;
 - 3°...
 - 4° les modalités... critères et indicateurs sexospécifiques qui permettent d'évaluer le degré de réalisation du plan et sa révision » ;
- Art.14 : lire « Cette évaluation comprendra notamment des données sexospécifiques et une analyse genrée d'impacts suite à la mise en œuvre des mesures du plan » ;
- Art.15, lire « Dans le titre II tel qu'inséré par l'article 9, il est inséré.... » ;
- Art.16 : lire « Il est créé un comité de pilotage stratégique du plan dont la composition paritaire et le fonctionnement sont définis par le Gouvernement. En outre, le Gouvernement veille à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tous les membres de ce comité.... Des groupes de travail constitués d'expert-e-s peuvent être institué-e-s en son sein.... » ;
- Art.18 : lire « Dans le titre III tel qu'inséré par l'article 17, il est inséré... Les cas sont obligatoirement déclarés par tout-e médecin ou pharmacien-ne biologiste....en ce compris s'il/si elle dépend d'un centre ou d'un laboratoire.... Le Gouvernement ou son/sa délégué-e fixe la liste des maladies infectieuses... » ;
- Art.18, § 2 : lire « Le Gouvernement ou son/sa déléguée fixe la liste... » ;
- Art.19 : lire « Dans le livre III tel qu'inséré par l'article 17, il est inséré... Les données personnelles relatives à l'identité... collectées par les médecins ou les infirmiers/ères en charge de la surveillance... ».
Le CWEHF propose d'ajouter un al. : « Les données sexospécifiques récoltées seront également utilisées pour réaliser une analyse de genre de la situation de manière à mieux orienter la mise en place du plan » ;
- Art.20 : lire « Les médecins ou les infirmiers/ères en charge de la surveillance... sont désigné-e-s par l'Agence. En plus des dispositions..., ils/elles ont pour mission :
 - 1° de s'assurer que les mesures.... avec l'appui du/de la médecin généraliste du/de la patient-e concerné-e par la déclaration ;
 - 2°...
 - 3° d'avertir sans délai le/la ou les Bourgmestre-s concerné-e-s lorsqu'un risque... ;
 - 4° d'ordonner la fermeture... imposées par les médecins ou infirmiers/ières de l'Agence... » ;
 - 5° de s'assurer et, le cas échéant, ou d'avoir été contaminées par elle-s subissent les examens... ;
 - 8° : d'engager tout contrôle... toute information qu'ils/elles jugent utile ;
 - 10° de s'introduire en tout lieu... Le cas échéant, les médecins ou infirmiers/ières peuvent être remplacé-e-s par le/la Bourgmestre de la commune concernée » ;

- Art.20, §2 : lire « Les médecins ou les infirmiers/ières de l'Agence en charge pour collecter et échanger les données sexospécifiques et les analyses de genre y afférentes, nécessaires à l'intérêt de la santé publique » ;
- Art.20, §3 : lire « Les médecins ou les infirmiers/ières de l'Agence... » ;
- Art.20, §4 : lire « Les médecins ou les infirmiers/ières de l'Agence.... sont autorisée-e-s à requérir... » ;
- Le CWEHF constate qu'il n'y a pas de §5.
- Art.20, §6 : lire « Les missions et prérogatives.... d'un-e médecin désigné-e par l'Agence.... » ;
- Art.21 : lire « Dans le titre III tel qu'inséré par l'article 17, il est inséré un article 47/14 rédigé comme suit : Art.47/14. Sans préjudice à l'application..... l'action des médecins fonctionnaires ou des infirmiers/ières fonctionnaires » ;
- Art.22 : lire « Dans le livre préliminaire tel qu'inséré par l'article 4, il est inséré ...comprenant l'article 47/15 » ;
- Art.24 : lire « Dans le livre préliminaire tel qu'inséré par l'article 4, il est inséré... » ;
- Art.25 : lire « 1° respecter les dispositions en matière de lutte contre certaines formes de discrimination et d'égalité entre hommes et femmes ;
2° être validé par le/la représentant-e du Gouvernement wallon en charge de la santé ;
3° être accepté par une commission de sélection. ». Le CWEHF propose d'ajouter « Le Gouvernement détermine la composition paritaire de cette commission et veille à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tous les membres de cette commission » ;
- Art.26, lire « Il est inséré dans le titre I du Livre VI de la deuxième partie du même Code un chapitre préliminaire.... » ;
- Art.28 : lire « Dans la section I telle qu'insérée par l'article 27, il est inséré... » ;
- Art.29 : Le CWEHF propose d'ajouter un 1° avant le 1° du texte actuel : « assurer une réflexion autour de la sexospécificité de certaines problématiques de santé, la dimension de genre étant le déterminant transversal de la santé » ;
Au 2° : lire « collecter et transmettre... les données sexospécifiques relatives à l'exécution... » ;
Au 3° : lire « réunir régulièrement les acteurs/trices en promotion de la santé... » ;
Au 4°, lire : « accompagner les acteurs/trices de leur territoire... » ;
Au 5°, lire « initier et/ou soutenir le développement en réseaux... communautaire des acteurs/trices en promotion de la santé » ;
Au 9°, lire « Soutenir la mise en œuvre avec les acteurs/trices concerné-e-s ». Le Gouvernement arrête les modalités.... paragraphe 1^{er} ». Le CWEHF propose d'ajouter « Il veillera en outre à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tout le personnel des CLPS ».
- Art.29, §2, 2 : lire « de permettre les échanges d'informations et d'être le garant de la mise en place de la réflexion autour de la sexospécificité et de la dimension genrée de certaines problématiques de santé » ;
Au dernier al., le secrétariat propose d'ajouter « Le Gouvernement détermine la composition paritaire de ce comité et veille en outre à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tous les membres de ce comité » ;
- Art.31, lire : « Art.410/3, §1. La demande d'agrément du Gouvernement ou son/sa délégué-e » ;

- Art.31, §2, lire « Pour être agréé...
 - 1° a) Il est décliné en objectifs annuels... d'indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs... »
 - 2° « met en œuvre le programme d'actions visé au point 1° » ;
 - 3° est composé d'une équipe paritaire multidisciplinaire dont au moins un membre dispose d'un master en santé publique... » ;
 - Le CWEHF propose d'ajouter un 6° : « assure une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.31, §3 : lire « Le Gouvernement détermine... :
 - 3° : la composition paritaire de l'équipe multidisciplinaire ;
 - Le CWEHF propose d'ajouter un 4° : « le programme de sensibilisation à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.34, lire « ... et des missions spécifiques définies par le Gouvernement » ;
- Art.35, lire « ... selon le modèle déterminé par le Gouvernement ou son/sa délégué-e » ;
- Art.36, lire « Dans la section I telle qu'insérée par l'article 27, il est inséré... » ;
- Art.37, lire « ... centre local de promotion de la santé est exercé par les agent-e-s de l'Agence désigné-e-s à cet effet. Ils/Elles ont libre accès aux locaux..., les pièces et documents qu'ils/elles jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Ils/Elles exercent leur contrôle... » ;
- Art.41, lire : « Art. 410/9, §1. Les centres d'expertise... en médecine préventive et aux opérateurs/trices. Pour ce faire, les centres d'expertise... :
 - 1°favoriser la recherche en prévention et promotion de la santé en intégrant systématiquement la dimension de genre et l'utilisation de l'information... ;
 - 2°... et cela via des outils variés intégrant la dimension de genre qui en assurent l'appropriation par les acteurs/trices de promotion de la santé ;
 - Le CWEHF constate qu'il n'y a pas de 3° ;
 - 4°permettre l'évaluation sous différentes ... promotion de la santé en établissant des indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs » ;
 - 5° assurer que la communication entre les acteurs/trices et vers le grand public... ;
 - Le CWEHF propose d'ajouter un 7° : « assurer la mise en place d'une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.41, §2 : lire « Ils exercent leurs missions dans le cadre ... l'article 47/4, 4° appliquant systématiquement une grille de lecture genrée transversale à toutes leurs missions » ;
- Art.41, §3, lire « ... La réunion est convoquée à tour de rôle... Un-e représentant-e du/de la Ministre wallon-ne de la Santé et un-e représentant-e de l'Agence y sont systématiquement invité-e-s ». Le CWEHF propose d'ajouter : « La composition de ce comité de concertation sera paritaire et ses membres recevront régulièrement une sensibilisation à la dimension de genre » ;
- Art.42, lire : « Art.410/10, §1. La demande d'agrément est introduite... auprès du Gouvernement ou de son/sa délégué-e » ;
- Art.42, §2 : lire « pour être agréé...
 - 1° a) il est décliné en objectifs annuels.... sous la forme d'indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs... » ;
 - 2° est composée d'une équipe multidisciplinaire paritaire dont au moins un membre dispose d'un master en santé publique... » ;
 - 4° respecte les règles...
 - 5° le CWEHF propose d'ajouter « assure la mise en place d'une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;

- Art.42, §3, lire « Le Gouvernement détermine....
 - 3° la composition paritaire de l'équipe multidisciplinaire ;
 - 4° Le CWEHF propose d'ajouter : « Le programme de sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.43, lire « Dans la sous-section I telle qu'insérée par l'article 40, il est inséré... » ;
- Art.44, lire « Dans la section II telle qu'insérée par l'article 39, il est inséré... » ;
- Art.48, lire « ... en promotion de la santé est exercé par les agent-e-s de l'Agence désigné-e-s à cet effet. Ils/Elles ont libre accès aux locaux...les pièces et les documents qu'ils/elles jugent nécessaires... Ils/Elles exercent leur contrôle... » ;
- Art.53, §2, lire « Les centres d'opérationnalisation.... d'informations socio-sanitaires sexospécifiques et développent... » ;
- Art.53, §4 : le CWEHF propose d'ajouter à la fin de la phrase : « Le Gouvernement fixe....présente article et veille à ce que soit dispensée une sensibilisation à la dimension de genre à tout le personnel » ;
- Art.54 : lire « Dans la sous-section I telle qu'insérée par l'article 51, il est inséré... auprès du Gouvernement ou son/sa déléguée » ;
- Art.54, §2 ; lire « Pour être agréé... :
 - 1° élabore un programme.... approuvé par le Gouvernement ou son/sa délégué-e, selon les modalités... ;
 - a) ... sous la forme d'indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs... ;
 - 4° fournit à l'Agence... ;
 - 5° respecte les règles... ;
 - 6° Le CWEHF propose d'ajouter un 6° « assure la mise en place d'une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.54, §3, lire : « Le Gouvernement détermine.... :
 - 3° la composition paritaire de l'équipe multidisciplinaire ;
 - 4° : le CWEHF propose d'ajouter : « le programme de sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.57, §3 : lire « Le centre d'opérationnalisation ... selon le modèle déterminé par le Gouvernement ou son/sa délégué-e » ;
- Art.59, lire « ... en médecine préventive est exercé par les agent-e-s de l'Agence désigné-e-s à cet effet. Ils/Elles ont libre accès aux locaux... les pièces et documents qu'ils/elles jugent nécessaires.... Ils/Elles exercent leur contrôle... » ;
- Art.65, lire « ... section IV intitulée « Opérateurs/trices en promotion de la santé » ;
- Art.67, lire « ... visé à l'article 47/4, 4°, des opérateurs/trices en promotion de la santé... » ;
Après le 2°, le CWEHF propose d'ajouter « En outre, ils/elles s'assurent que les collectes de données, les recherches, les évaluations et les communications prêtent une attention particulière à la dimension sexospécifique et genrée des problématiques de santé » ;
- Art.68, lire « ... par le Gouvernement ou son/sa délégué-e. Elle est renouvelable » ;
- Art.68, §2 : lire « Pour être reconnu-e, l'opérateur/trice de promotion de la santé est constitué-e sous la forme ... :
 - 1° a) « sous la forme d'indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs... » ;
 - 5 : le CWEHF propose d'ajouter : « assure la mise en place d'une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;
- Art.68, §3 : lire « Le Gouvernement détermine :
 - 1°les statuts, dans le cas où l'opérateur/trice de promotion de la santé... ;
 - 3° : le CWEHF propose d'ajouter : « le programme de sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel » ;

- Art.69, lire « Art.410/27. Les opérateurs/trices en promotion de la santé... qui sont confiées aux opérateurs/trices de promotion de la santé reconnu-e-s dans le cadre... » ;
- Art.71 : lire « ... des disponibilités budgétaires, l'opérateur/trice de promotion de la santé... » ;
- Art.72 : lire « Art.410/29. L'opérateur/trice de promotion de la santé... par le Gouvernement ou son/sa délégué-e » ;
- Art.74, lire : « ... qualitatif des opérateurs/trices de la promotion de la santé est exercé par les agent-e-s de l'Agence désigné-e-s à cet effet. Ils/Elles ont libre accès aux locaux des opérateurs/trices de promotion ...tant auprès des opérateurs/trices de promotion de la santé... documents qu'ils/elles jugent nécessaires... Ils/Elles exercent leur contrôle dans un objectif... » ;
- Art.75 : lire « ... en qualité d'opérateur/trice de promotion de la santé... L'acteur/trice de terrain... » ;
- Art.77 : Le CWEHF demande qu'un alinéa soit ajouté afin de mentionner les objectifs de cette Fédération, ceux-ci devant intégrer systématiquement la dimension de genre ;
- Art.78 : lire « le Gouvernement octroie aux opérateurs/trices et centres agréés... » ;
- Art. 81, lire « ... loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses lors de l'exécution... » ;
- Art.81, §2, lire :
 - « 3° être placé sous la direction d'un-e médecin-chef-fe de service... » ;
 - 7°: le CWEHF propose de compléter la phrase : « Cette formation continuée obligatoire comprendra un module de sensibilisation à la dimension de genre » ;
 - 8 : démontrer une accessibilité... pour les travailleurs/euses soumis-e-s aux activités ... ;
 - 13° répondre à toute demande des agent-e-s de l'Agence chargé-e-s du contrôle... » ;
- Art.82, lire « ...l'article 410/34, le/la médecin-chef-fe de service :
 - 4° est responsable de l'archivage ...des travailleurs/euses ayant fait l'objet... » ;
- Art.83, lire : « Ce comité paritaire est composé d'un nombre égal de représentant-e-s des organisations d'employeurs et de représentant-e-s des organisations de travailleurs/euses... la concernant. Le CWEHF propose d'ajouter que « la parité hommes-femmes sera également d'application au niveau de sa composition ».
Au dernier al, lire « La langue utilisée et le/la fonctionnaire ou membre du personnel désigné-e par l'Agence... » ;
- Art. 85, lire : « ... est introduite auprès du Gouvernement ou de son/sa délégué-e » ;
- Art.87, lire « ... surveillance médicale est exercé par les agent-e-s de l'Agence désigné-e-s à cet effet. Ils/Elles ont libre accès ... et documents qu'ils/elles jugent nécessaires... Ils/Elles exercent leur contrôle... » ;

Au niveau du commentaire des articles

De manière générale, il y a lieu de mettre la double nomination pour les noms mentionnant des personnes.

- P.1, art.3, lire « Cet article s'inscrit ...du bien-être des wallon-ne-s, intégrant une réflexion autour de la sexospécificité et de la dimension de genre de certaines problématiques de santé » ;
- P.1, art.7 : lire « ...reconnaissance de différents acteurs/trices » ;
- P.2, art.14, lire « Cet article instaure une évaluation du plan de prévention et de promotion l'état de santé sexospécifique de la population » ;

CWEHF-CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Secrétariat : therese.vanhoof@cesw.be - 04/232.98.31 ou dominique.gathon@cesw.be – 04/232.98.78

- P.2, art.16, lire « ... éventuellement adjoint d'acteurs/trices du secteur » ;
- P.2, art.17, lire « ... maladies vénériennes qui a permis à tout-e médecin qui constate... de la déclarer au/à la médecin inspecteur/trice qui pouvait alors Dès lors, il est permis au/à la médecin inspecteur/trice à cette époque... » ;
- P.3, art.18, lire « ... doit se trouver dans l'arrêté du Gouvernement exécutant... » ;
- P.3, art.20, lire « Cet article... :
 - De définir les rôles des médecins et infirmiers/ières de cette cellule ;
 - De mettre à jour la liste... « ; » ;
 - De définir des moyens de sanction ... et les pharmacien-ienne-s biologistes non déclarant-e-s récidivistes » ;
- P.4, art.23, al.3 : le CWEHF constate que les dépistages mentionnés concernent essentiellement des maladies féminines, Il demande que l'on puisse ajouter dans cette liste la mention de dépistage pour les maladies masculines, comme par exemple, le dépistage de la prostate.
- A la fin de cet alinéa, lire « Les programmes de médecine préventive.... et l'enregistrement des données sexospécifiques » ;
- P.4, art.23, al.4, lire : « à la mise en place de certains programmes régionaux » ;
- P.4, art.25, lire : « ... Cette commission indépendante composée d'expert-e-s de la promotion de la santé, de la communication et en genre remet des avis aux Ministres... » ;
- P.8, art.67, lire : « Cet article permet à des opérateurs/trices publics/ques ou privé-e-s de promotion de la santé d'être reconnu-e-s afin de contribuer... » ;
- P.8, art.68, lire : « Les acteurs/trices de promotion de la santé qui peuvent être reconnu-e-s doivent être constitué-e-s en ASBL... » ;
- P.8, art.69, lire : « Les actions des opérateurs/trices reconnu-e-s ou reconnu-e-s et subventionné-e-s doivent s'inscrire dans les objectifs... » ;
- P.9, art.71, lire : « Seul-e-s les opérateurs/trices en promotion de la santé reconnu-e-s peuvent bénéficier d'une subvention. Certain-e-s acteurs/trices peuvent dès lors simplement être reconnu-e-s et non subventionné-e-s » ;
- P.9, art.74, lire : « ...Seul-e-s les opérateurs/trices reconnu-e-s et subventionné-e-s dans le cadre ...ces dispositions « . » ;
- P.9, art.77, lire : « ... Les opérateurs/trices s'affilient à la Fédération de leur choix » ;
- P.9, art.78, lire « ...plusieurs Fédérations walloonnes de prévention... » ;
- P.10, art.81, lire : « ... présidée par le/la Directrice général-e en charge de la Santé loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs/euses. » ;
- P.10, art. 82, lire « Le/La médecin-chef-fe de service... » ;
- P.11, art.91, lire : « ... Cela permet à tout-e-s les acteurs/trices et opérateurs/trices de pouvoir prendre... » ;



Avis n°64 du 29 octobre 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**sur l'intégration de la dimension de genre
au sein de la validation des compétences**

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

1. RETROACTE

Le Consortium de validation des compétences a sollicité une rencontre avec le CWEHF afin de recueillir des pistes de réflexion relative à l'intégration de la dimension de genre au sein de leurs activités. Pour ce faire, une première rencontre a eu lieu le 4 octobre 2018 afin de préciser les objectifs.

Ayant particulièrement apprécié la démarche qui a été faite par le Consortium de validation des compétences, le CWEHF a décidé de se saisir de ce dossier, étant entendu que le Consortium de validation des compétences a été créé dans le cadre de l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Ainsi, le texte reprenant les pistes de réflexion du Consortium de validation des compétences a été examiné lors de la réunion du CWEHF du 15 octobre 2018.

Le CWEHF rend un **avis d'initiative** sur ce texte, les remarques du CWEHF ayant été ajoutées en couleur pour plus de lisibilité.

2. AVIS DU CWEHF SUR BASE DU DOCUMENT DU CONSORTIUM

CONSTAT

~~La mise en place d'une politique de Gender Mainstreaming est limitée par~~ La définition même de l'activité de la validation des compétences **induit des inégalités en matière de répartition des genres dans les métiers**. Alors que les politiques mises en place par les opérateurs de **formation** peuvent sensibiliser des personnes ayant la volonté de **développer leurs compétences** professionnelles **dans des métiers qui déjouent les stéréotypes de genre**, la validation des compétences est, elle, le reflet des **compétences déjà acquises** et partant, des inégalités ~~en matière de répartition de genre dans les métiers.~~ **en matière de choix d'orientation antérieurs**.

Ce constat étant fait, **la mise en place de l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de** la validation des compétences doit, dans le prolongement des actions menées par les opérateurs, s'assurer de l'accessibilité des sessions de validation à toutes personnes, sans discrimination de genre ou autres. Cette attention portée à l'accessibilité a deux facettes. Aucun frein ne doit exister pour les personnes étant aptes à faire valider leurs compétences, que ce soit :

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

- Au niveau de ~~l'orientation vers~~ la possibilité d'accéder à la validation des compétences – en amont du Centre de validation ;
- Au niveau de l'accompagnement dans le Centre.

Notons que ~~par orientation~~ le mot « accessibilité », ~~il n'est pas ici entendu l'orientation par des conseillers, mais bien des freins possibles comme~~ comprend la facilité d'accès au lieu ~~l'accessibilité~~, les horaires des épreuves, ... Autant de contraintes qui peuvent bloquer des personnes avant même l'arrivée dans le Centre de validation.

PISTES DÉFINIES

Relatifs aux noms de métier

Dans le prolongement de la réunion du 08 mai relative à la féminisation des noms de métier, la liste des métiers en version officielle et en version communication a été dressée¹. Un travail a par ailleurs été réalisé par le secrétariat, IV et ND afin de prendre en considération les impacts des décisions prises. Ce travail a permis la production d'un tableau qui définit, pour chaque document produit par le Consortium – sauf oubli –, la version du nom de métier utilisée sur le document.

Ces documents sont approuvés.

Un développement sera réalisé au niveau du back office afin de permettre l'encodage des deux versions du nom de métier.

Le CWEHF prend acte que tous les métiers seront mentionnés selon la double nomination. Cette démarche est également réalisée au FOREM.

En matière d'accessibilité

L'accessibilité aux épreuves relèvent de plusieurs facettes : l'accessibilité du lieu, l'accessibilité en termes d'horaire, la possibilité de se libérer d'autres impératifs.

¹ Disponible sur le commun : S:\A. Processus Direction\A.3. Nostra\Note 2020-2024\Egalité Homme Femme\Liste Intitulé métiers

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Lieu

Les Centres de validation ne sont pas toujours accessibles en transport en commun. Ce constat peut mener à un abandon précoce du projet de validation, du fait de l'impossibilité de se rendre sur le lieu de l'épreuve, et ce peu importe le genre.

Toutefois, aux regards des chiffres bruxellois sur la mobilité par genre², cet abandon semble plus important dans le chef des femmes.

Des pistes peuvent être dégagées pour répondre à cette problématique :

- Valorisation des sites extérieurs de validation ;
- Remboursement – à partir de critères définis – des frais de transport ;
- Conscientisation des Centres aux problèmes liés aux déplacements ;
- **Mener une réflexion avec les sociétés de transport en commun en vue d'améliorer l'offre de transport à proximité des établissements.**

Horaire

Un lien peut être fait concernant ce point avec le point précédent : la durée des trajets peut impacter la présence aux épreuves organisées tôt le matin³. Les personnes **en situation de monoparentalité** ayant des obligations privées (déposer les enfants à la crèche, à l'école) et disposant de peu d'entourage, **ou des personnes en situation de travail** peuvent **également** rencontrer des difficultés pour se rendre en temps et en heure **le jour des** aux épreuves de validation.

Des pistes de réponse à cette problématique seraient d'encourager les Centres à :

- **Organiser des épreuves l'après-midi en matinée pendant la fourchette des horaires scolaires et en évitant le mercredi après-midi ;**

Se libérer

~~Les personnes en situation de monoparentalité, s'occupant quotidiennement du foyer, voire en situation de travail, peuvent rencontrer des difficultés à se libérer le jour de l'épreuve, aux vues de leurs contraintes personnelles.~~

² Entre 2014 et 2017, 47% des hommes souhaitant validés leurs compétences se sont rendus dans un Centre situés hors Région Bruxelles-Capitale. Seules 10% des femmes ont fait ce choix.

³ A cet égard, le choix d'un candidat de passer la nuit dehors, devant le Centre de validation, vu son l'impossibilité d'arriver à l'heure le jour de l'épreuve, est très révélateur.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Afin de favoriser une insertion à l'emploi souhaitée par ces personnes, **des stratégies** spécifiques devraient être définies tels que :

- Favoriser l'organisation d'épreuves avec 2 options d'horaire : le samedi et un jour de semaine en matinée pendant la fourchette des horaires scolaires et en évitant le mercredi après-midi ;
- ~~Tenir compte~~ Organiser les épreuves en fonction des horaires des transports en commun ;
- Proposer des chèques « Garderie » ;
- Créer un partenariat entre le centre de validation des compétences et une structure d'accueil locale.

En matière de communication

- Une attention sera portée pour les images et photos en lien avec les métiers afin qu'elles ne véhiculent pas les stéréotypes existants (outils communication ; Site internet et documents présents sur le site) ;
- ~~Une attention aux~~ Privilégier des témoignages, sous forme de capsules vidéos, présentant des success stories d'hommes et de femmes travaillant dans des métiers déjouant ~~allant à l'encontre des~~ les stéréotypes usuels de genre. ~~Ces~~ Tout témoignages réalisés sur d'autres supports sera ~~seront~~ idéalement accompagnés d'une photo.
- Sur base des éléments ci-dessus, une communication vers les Centres de validation en vue de :
 - Définir notre position en termes de Gender mainstreaming ;
 - Relever les bonnes pratiques existantes dans les Centres afin de les capitaliser et les partager ;
 - Organiser la mise en place d'une sensibilisation récurrente à la dimension de genre pour tout le personnel.

Le CWEHF propose d'ajouter un point supplémentaire :

En matière d'orientation et d'accompagnement

- Promouvoir l'orientation des hommes et des femmes vers des formations qui déjouent les stéréotypes sexués sur les métiers afin d'augmenter le champ des possibles de ces personnes ;
- Veiller à ce que les formateurs/trices adoptent un langage et un comportement non sexistes tout au long de la formation.

Ces éléments pourraient également être transmis aux partenaires des Centres de validation.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Autres attentions à porter en matière de Gender mainstreaming

- Disposer d'une base statistique permettant de définir la proportion homme/femme exerçant chaque métier. Et, à partir de ce document :
 - Repérer les métiers dans lesquels on y retrouve une majorité d'hommes ou de femmes de manière à pouvoir identifier les postes qui pourraient être ~~où, potentiellement davantage de femmes pourraient occuper~~ occupés des postes de travail par du personnel de sexe minoritaire ;
 - Au sein de ces métiers « stéréotypés », participer, au cas par cas, à une stratégie globale construite avec le secteur, les opérateurs de formation et le Consortium, de manière à favoriser la participation des femmes/hommes à ce secteur d'activité.
- Au niveau de nos appels d'offre, intégrer promouvoir des éléments en vue du respect de intégrant l'égalité des femmes et des hommes et déjouant les stéréotypes sexués, notamment au niveau des réglementations qui doivent être appliquées au sein des entreprises ;
- Attirer l'attention des Centres sur différentes attitudes à favoriser lors des contacts avec les candidat-e-s (ex. : adopter un langage et un comportement non sexistes, renforcer ~~renforcement de la confiance en soi lors de positionnement à l'encontre des stéréotypes usuels~~ en promouvant une orientation vers des métiers qui déjouent les stéréotypes sexués afin d'augmenter le champ des possibles, statistiques sexuées définissant la situation, ...).

SUIVI

A partir de ces premières pistes et du document « Développer une stratégie de Gender Mainstreaming sur mesure dans les projets », une mise en application sera planifiée, dont notamment et prioritairement :

- L'adaptation du back office et l'encodage des noms de métiers féminisés ;
- La diffusion des pistes de Gender Mainstreaming vers les Centres de validation ;
- La production systématique de statistiques ventilées selon le sexe ;
- Une évaluation périodique comprenant une analyse genrée de la situation.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Avis n°65 du 10 décembre 2018

Du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

**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
– 1^{ère} lecture.**

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 22 novembre 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture 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.

Il a chargé la Ministre de l'Action sociale, Alda GREOLI, de soumettre ce projet à l'avis du Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes.

Le 26 novembre 2018, la Ministre de l'Action sociale sollicitait l'avis du CWEHF sur ce dossier.

2. CONTEXTE

Pour rappel, Le Conseil de l'Europe a établi une Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) datée du 11 mai 2011.

La Belgique a ratifié cette Convention via la loi du 1^{er} mars 2016 portant assentiment à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (MB 9 juin 2016). Cette convention est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

La Région wallonne a également ratifié cette Convention via le décret du 13 mars 2014 portant assentiment à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 7 avril 2011 (MB 28 mars 2014).

En cette même année, la Belgique a adopté la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination (MB 24 juillet 2014).

Depuis 2014, la Belgique et la FWB-Région wallonne ont élaboré des plans d'action (2014-2019) en vue de lutter contre les violences faites aux femmes :

- Plan d'action national contre les violences basées sur le genre ;
- Plan intra-francophone de lutte contre les violences sexistes et intrafamiliales.

Cependant, la Convention d'Istanbul présente plusieurs exigences, notamment :

- *Art.8 : « Les Parties allouent des ressources financières et humaines appropriées pour la mise en œuvre adéquate des politiques intégrées, mesures et programmes visant à combattre toutes les formes de violences... y compris ceux réalisés par les organisations non gouvernementales et la société civile » ;*

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

- *Art.9 : « Les Parties reconnaissent, encouragent et soutiennent, à tous les niveaux, le travail des organisations non gouvernementales pertinentes et de la société civile qui sont actives dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et établissent une coopération effective des organisations ».*

Afin de se conformer à ces exigences, la Région wallonne s'est dotée du décret du 1^{er} mars 2018 insérant un Titre VIII dans le Livre 1^{er} de la deuxième 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 fondées sur le genre (MB 12/03/2018).

3. EXPOSE DU DOSSIER

L'avant-projet d'arrêté vise à pérenniser le secteur associatif et à reconnaître les opérateurs de 1^{ère} ligne. Pour ce faire, il précise certaines modalités visées dans le décret du 1^{er} mars 2018 sur les points suivants :

Le public-cible

Selon l'art. 149/14, 6° du décret, « *les services et dispositifs ont pour missions ... de sensibiliser ou former sur les violences entre partenaires ou sur les violences fondées sur le genre, le public défini par le Gouvernement* ».

L'art. 235 de l'avant-projet d'arrêté précise :

- « *En ce qui concerne les formations : les pouvoirs locaux et les organismes reconnus ou agréés par la Région en matière d'action sociale, de santé et de logement ;*
- *En ce qui concerne la sensibilisation : tout public à l'exception du public scolaire* ».

Les données statistiques

Selon l'art. 149/14, 5° du décret, « *les services et dispositifs ont pour missions ... de collecter les données statistiques relatives au public accueilli, ventilé par sexe* ».

L'art.235/1, §1^{er} de l'avant-projet d'arrêté ajoute des données supplémentaires à intégrer dans le rapport annuel d'activités visé à l'art.12/3 du Code réglementaire, en précisant que ces données seront anonymes et portent au minimum sur :

- « *Le nombre et la nature des prestations ;*
- *Les données relatives aux personnes qui introduisent une demande : âge, sexe, type de violence, lien entre l'auteur des actes de violence et la victime, localisation géographique, nationalité, handicap, conformément à la Convention d'Istanbul...* ».

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Au §2, cet article précise également que les données sont enregistrées par voie électronique par les services et dispositifs et sont conservées 10 ans à dater de la date de l'enregistrement.

La qualification du personnel

Selon l'art. 149/15, 5° du décret, les services et dispositifs doivent disposer « *au moins d'un demi équivalent temps plein par dispositif et au moins d'un équivalent temps plein par service affecté aux missions...* ».

L'art. 235/2, §1^{er} de l'avant-projet d'arrêté précise que le personnel possèdera au moins, lors de son engagement soit :

- « *Un baccalauréat d'assistant social, d'auxiliaire social, d'assistant en psychologie, d'éducateur, d'assistant juridique ou l'équivalent ;*
- *Un master dans le domaine des sciences humaines ou sociale, en droit ou l'équivalent* ».

Une dérogation peut être accordée sur la base de l'expérience pour les travailleurs/euses qui ne bénéficieraient pas des grades académiques prévus ci-dessus.

L'avant-projet d'arrêté précise en outre que le personnel aura suivi une formation de minimum 20h sur les violences fondées sur le genre et les violences entre partenaires.

Le volume d'activités et les heures d'ouverture minimales des services et dispositifs

L'art. 149/15 du décret précise que :

- au §1^{er} : « *le Gouvernement définit... les heures d'ouvertures minimales des services et dispositifs* » ;
- au §2 : « *le Gouvernement fixe le volume d'activités minimal des services et dispositifs* ».

L'art. 235/3 de l'avant-projet d'arrêté précise que :

- Le service d'accompagnement des violences entre partenaires ou des violences fondées sur le genre sera ouvert au moins 6 demi-jours par semaine. Un minimum de 1600 h/an seront affectées aux missions « globales » dont au moins 800 h/an seront consacrées aux missions d'accompagnement global aux victimes ou de prise en charge aux auteurs ;
- Le service spécialisé uniquement dans l'accompagnement des victimes de certaines formes de violences basées sur le genre affectera un minimum de 1600 h/an aux missions globales dont au moins 800 h/an seront consacrées à l'accompagnement global aux victimes et à la sensibilisation ou formation sur les violences entre partenaires ou sur les violences fondées sur le genre.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

- Le dispositif d'accompagnement des violences entre partenaires ou des violences fondées sur le genre sera ouvert au moins 3 demi-jours par semaine. Un minimum de 800 h/an seront affectées aux missions globales dont au moins 400 h/an seront consacrées aux missions d'accompagnement global aux victimes ou de prise en charge aux auteurs ;
- Le dispositif spécialisé uniquement dans l'accompagnement des victimes de certaines formes de violences basées sur le genre affectera un minimum de 800 h/an aux missions globales dont au moins 400 h/an seront consacrées à l'accompagnement global aux victimes et à la sensibilisation ou formation sur les violences entre partenaires ou sur les violences fondées sur le genre.

L'avant-projet d'arrêté précise la gratuité de la mission relative à l'accompagnement global aux victimes.

L'agrément

L'art.149/16 du décret précise que le Gouvernement fixe les modalités d'introduction de la demande, le contenu du dossier de demande et la procédure d'octroi de l'agrément.

En ce qui concerne l'introduction de la demande :

L'art. 234/4, §1^{er} de l'avant-projet d'arrêté précise que la demande doit être introduite auprès de l'administration.

En ce qui concerne le contenu du dossier de demande :

Ce même article précise que le dossier comprend :

- L'identité de la personne représentant le service et ses coordonnées ;
- L'adresse du service ;
- Les noms, titres, qualifications, copie des diplômes et la mention de leurs statuts ainsi que les fonctions des personnes accomplissant les actions visées à l'article 149/14 du Code décretaal ;
- Le budget prévisionnel annuel mentionnant notamment les autres sources de financement éventuelles relatives aux actions visées par l'article 149/14 du Code décretaal ;
- Le nombre de services ou dispositifs prévus avec motivation de leur situation, l'indication des heures d'ouverture, la description des locaux et le volume horaire consacré à chacune des missions visées à l'art. 149/14 du Code décretaal ;
- La libération du pouvoir organisateur décidant d'introduire la demande d'agrément ;
- Une attestation de sécurité incendie délivrée depuis moins d'un an par le Bourgmestre et établie conformément au modèle... pour les locaux au sein desquels se déroulent les activités.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

En ce qui concerne l'instruction du dossier de demande et la procédure d'octroi et de retrait d'agrément

L'art.235/5 de l'avant-projet d'arrêté précise que l'Administration instruit le dossier dans un délai de 30 jours, renouvelable de 30 jours si des pièces manquent au dossier.

Selon l'art. 235/6, le/la Ministre statue sur la demande dans les 2 mois à partir de la réception de la proposition de décision de l'Administration.

« En cas de demande surnuméraire au regard du nombre maximum de services ou dispositifs... le/la Ministre statue sur les demandes en considérant la répartition géographique, les missions des services, l'expérience des services, la complémentarité des différents services sur le territoire donné et le cas échéant, leur évaluation positive en matière de gestion administrative et comptable ».

Enfin, selon l'art. 235/8, le/la Ministre peut retirer l'agrément s'il est constaté qu'un service ou dispositif agréé ne remplit plus les conditions d'agrément. 30 jours avant le retrait, l'administration envoie un avertissement proposant au service ou au dispositif de transmettre un mémoire en réponse.

Les modalités de subventionnement

L'art.149/17 du décret précise que le Gouvernement octroie une subvention annuelle suivant des conditions et modalités qu'il fixe.

L'art. 235/9 de l'avant-projet d'arrêté confirme que la demande de subvention doit être envoyée chaque année, accompagnée d'un budget prévisionnel.

L'art.235/10 signale que le montant de la subvention est déterminé en fonction du volume d'activités. La note de GW précise que les frais de fonctionnement, limités à 50% du montant de la subvention totale comprennent les frais de personnel, le loyer, les charges, la téléphonie, l'informatique (site WEB), les déplacements (pour accompagner les victimes à la Police et au Tribunal, par exemple), les publications. Ces frais peuvent également comprendre « les dégâts importants occasionnés par des auteurs de violences lors de représailles ».

En ce qui concerne les montants de la subvention (art. 235/10 et 235/11 de l'avant-projet d'arrêté)

- Pour les dispositifs : 11 250€ pour le minimum d'heures (800h/an) ou 28 000€ pour un minimum de 1200h affectées aux missions définies à l'art.235/3.
- Pour les services : 45 000€ pour le minimum d'heures (1600h/an) ou 67 500€ pour un minimum de 1800h/an ou 90 000€ pour un minimum de 2000h/an affectées aux missions définies à l'art.235/3.

Les montants visés sont rattachés à l'indice-pivot 105,10 (base applicable au 1^{er} juin 201) et sont liées à la fluctuation de l'indice des prix à la consommation.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Impact budgétaire

La note de GW informe que « l'AB33.11 du programme 17.13 « Services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences sexistes » a été créé à l'initial 2018. Les pouvoirs locaux étant susceptibles d'introduire une demande d'agrément dans le cadre du décret du 1^{er} mars 2018, un article budgétaire ad hoc sera créé ».

L'Inspection des Finances a souligné que « l'article budgétaire concerné n'est actuellement pas doté de moyens. Dès lors, toute demande d'agrément ou de subvention ne pourrait être octroyée qu'à partir du 1^{er} janvier 2019 ». La note de GW confirme qu'aucune subvention ne sera octroyée avant cette date et que d'ici là l'article budgétaire sera doté de moyens.

4. AVIS DU CWEHF

4.1. Considérations générales

Le CWEHF constate que cet avant-projet de décret répond en grande partie aux exigences de la Convention d'Istanbul en ce qu'il vise la mise en place de ressources financières et humaines appropriées pour la mise en œuvre de ces politiques.

Le CWEHF est également heureux de voir intégré dans cet avant-projet la mention de la gratuité au niveau de la mission relative à l'accompagnement global aux victimes. Il s'agit d'un élément essentiel pour que la victime puisse être encouragée à s'engager dans un processus d'aide et d'accompagnement.

Par conséquent, le CWEHF rend un avis favorable à l'avant-projet moyennant la prise en compte des considérations suivantes :

Au niveau de la prise en charge de la victime :

Lors de son avis d'initiative n°56 du 20 juillet 2017, le CWEHF avait insisté sur le fait que la prise en charge de la victime doit viser « *un accompagnement psychosocial au niveau de la dévictimisation pour la victime et à son autonomisation, au même titre que ce qui est prévu pour les auteurs qui reçoivent, eux, un accompagnement psychosocial sur la responsabilisation* ».

Cette demande était justifiée par la nécessité d'offrir un panel de services visant à rencontrer les objectifs de dévictimisation (c'est-à-dire qui engagent dans un processus de modification des comportements présents dans l'interaction entre victimes, auteurs, enfants, entourage...) qui ne soient pas limités dans le temps. Le CWEHF réitère sa demande de compléter la mission par la prise en charge des enfants, de l'entourage familial et des proches.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Au niveau de l'estimation de la dangerosité de la situation :

Dans ce même avis d'initiative, le CWEHF avait demandé que la prise en charge des victimes soit couplée à une analyse de la dangerosité de la situation rencontrée (analyse de la dynamique, évaluation de la sévérité, élaboration et mise en place de scénarios de protection...). En outre, il attirait l'attention sur la nécessité de « *sécuriser les lieux d'accueil ambulatoire par des mesures adoptées par tous (y compris les professionnels)* ».

Le CWEHF constate que l'avant-projet d'arrêté ne donne aucune information quant à la problématique d'appréciation des risques de dangerosité et de sécurisation des victimes, des enfants, de l'entourage familial et des proches via les dispositifs et services agréés.

Au niveau de la sécurisation des lieux : les postes, considérés comme frais de fonctionnement dans la note du Gouvernement, n'inclut pas les frais liés à la sécurisation non seulement des personnes concernées mais aussi des lieux d'accueil ambulatoire, ce qui est particulièrement inquiétant. Le choix a plutôt été de prévoir du budget quand les dégâts ont eu lieu. Le CWEHF estime que ce choix pose question au niveau de l'anticipation d'actes de violences sur les victimes et/ou sur le personnel et au niveau de la sécurité des personnes fréquentant l'infrastructure.

Au niveau de la sécurisation des victimes, des enfants, des proches et de leur entourage familial : le CWEHF constate que les dispositifs-services n'auront pas les moyens pour apprécier correctement la dangerosité et mettre en place des mesures visant la sécurisation des victimes. Sur ce point, l'avant-projet d'arrêté n'est pas conforme aux dispositions de la Convention d'Istanbul en ce qui concerne les articles :

- « Art. 50 – Réponse immédiate, prévention et protection » visant une réponse appropriée en offrant une protection adéquate et immédiate des victimes ;
- « Art.51 : - Appréciation et gestion des risques » visant une analyse de la dangerosité afin de garantir une sécurité et un soutien coordonné.

A tout le moins, le CWEHF demande de s'assurer que les services dédiés à l'enfance et à la jeunesse (ONE, SAJ, SPJ, PMS, SOS Famille, SOS Enfants...) puissent collaborer EFFICACEMENT avec ces services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Au niveau de la répartition géographique des services-dispositifs

Le CWEHF regrette que le décret ait maintenu l'option de définir un maximum de services-dispositifs par province à gérer. En effet, lors de son avis d'initiative n°56, il estimait que l'option « définir un nombre minimum vital et nécessaire » de services-dispositifs à financer en fonction du nombre d'habitants par province correspondait mieux « à la recommandation de l'article 22 de la Convention d'Istanbul qui stipulait : « Les parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour fournir ou aménager, selon une répartition géographique adéquate, des services de soutien spécialisés immédiats, à court et à long terme, à toute victime ayant fait l'objet de tout acte de violence couvert pas le champ d'application de la présente Convention » ».

Le CWEHF rappelle « qu'il est essentiel de privilégier la proximité des services sur le territoire plutôt que la taille. En effet, pouvoir disposer d'une infrastructure de soutien à proximité de chez soi est capital pour ces publics fragilisés, d'autant plus que toutes les femmes ne peuvent pas toujours disposer de moyens personnels de mobilité ». Cette demande est par ailleurs conforme aux recommandations formulées par l'ASBL « Engender » dans le cadre de l'évaluation du dispositif concerté de lutte contre les violences entre partenaires, notamment en termes de couverture et d'accessibilité (rapport de janvier 2017, p.49).

Au niveau du budget alloué

Le CWEHF émet de grandes craintes quant aux moyens alloués aux dispositifs. Déjà dans son avis d'initiative n°56, le CWEHF avait mis en évidence que « face à l'ampleur du fléau et vu l'étendue du champ d'application nécessaire pour reprendre toutes les formes de violences faites aux femmes, les montants actuels sont insuffisants et ne permettront pas d'être à la hauteur des ambitions de la Convention d'Istanbul ».

Le CWEHF regrette également que les budgets ne soient pas pérennisés via un système d'enveloppe budgétaire structurelle, stable, disponible et indexée.

Par ailleurs, il insiste pour que le subventionnement puisse être garanti « à toutes les formes de services-dispositifs, qu'ils soient isolés ou adossés à un service d'hébergement, le but étant d'avoir la meilleure couverture possible sur tout le territoire de la Wallonie, même dans les zones rurales les plus reculées ».

Enfin, au niveau de « la liste » précisant ce qui est pris en compte dans les frais de fonctionnement, il y a lieu d'y intégrer les frais liés à la sécurisation des infrastructures de manière à protéger tant les victimes (femmes, enfants, entourage familial, proches) que le personnel face à certaines situations à haut niveau de dangerosité.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

4.2. Considérations particulières

Au niveau de la note au GW

p.1 : il y a lieu de préciser les articles au niveau des tirets :

- ...
- Les heures d'ouverture minimale des services et dispositifs visées à l'art. 149/15 §1^{er} ;
- le volume d'activités minimal des services et dispositifs visé à l'art.149/15 §2 ;
- les modalités d'introduction, le contenu du dossier et la procédure d'octroi et de retrait d'agrément visées à l'art.149/16 ;
- les modalités de subventionnement : montant, mode de calcul et conditions d'octroi visées à l'art.149/17.

Au niveau de l'avant-projet d'arrêté

Art. 235/10, §2, il y a lieu de lire :

- 1° Pour les dispositifs : 11 250 € pour un minimum d'heures (800h/an) affectées aux missions définies à l'art.235/3 ou 28 000 € pour un minimum de 1200h affectée au missions définies par l'art.235/3.

Art.235/11 : il y a lieu de remplacer « l'article 235/9 §2 » par « l'art.235/10 §1^{er} ».

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Annexe 2 : liste exhaustive des avis du CWEHF (<http://cwehf.be>)

- 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°56 du 20 juillet 2017 sur le projet de décret insérant un titre VIII dans le livre 1^{er} de la 2^{ème} 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- 1^{ère} 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 6^{ème} 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 2^{ème} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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 – 1^{ère} 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-2^{ème} 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 – 2^{ème} 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 âgés en Région wallonne – 2^{ème} 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 – 1^{ère} 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 21^{ème} 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 légalité 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.

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.

- 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



Doc.2018/ CWEHF-C.133bis
TVH

Le 8 février 2018

Monsieur Willy BORSUS

Ministre-Président
du Gouvernement wallon
Rue Mazy, 25-27
5100 Namur (Jambes)

Concerne : Publicité des notes du Gouvernement wallon au CESW

Monsieur le Ministre-Président,

Depuis quelques mois, le CESW ne reçoit plus les notes du Gouvernement qui avaient fait l'objet d'un examen en séance. Or, la mise à disposition des notes du GW au CESW, sur base d'une sélection opérée en fonction de l'ordre du jour, permettait aux divers organes consultatifs de s'en saisir, afin de produire éventuellement un avis d'initiative.

Pour rappel, le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) est un organe consultatif au service du Gouvernement wallon (arrêté GW du 10 juillet 2003). Il a pour mission de :

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.

Par ailleurs, le Gouvernement wallon s'est engagé, via la DPR, à intégrer la dimension de genre dans toutes les compétences de la Région wallonne.

CWEHF – CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

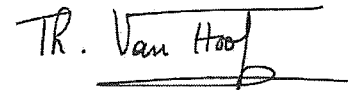
e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Par conséquent, le CWEHF souhaiterait avoir votre éclairage sur cette situation, tout en étant convaincu de votre détermination à assurer la bonne application de cet arrêté.

Je vous remercie déjà pour le bon suivi que vous réserverez à ce présent courrier et je vous présente, Monsieur le Ministre-Président, mes salutations les plus respectueuses.

Po Dominique VAN DE SYPE

Président du CWEHF

A handwritten signature in black ink that reads "TR. Van Hoof". The signature is written in a cursive style and is underlined with a horizontal line.

Thérèse VAN HOOF

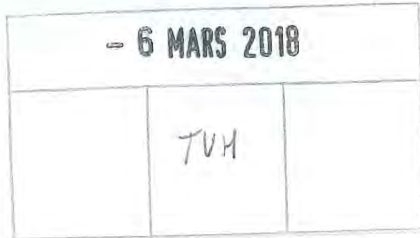
Secrétaire du CWEHF

CWEHF – CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel : 04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be



Monsieur Dominique VAN DE SYPE,
Président du Conseil wallon de l'égalité entre
hommes et femmes
Rue du Vertbois 13c
4000 Liège

Bruxelles, le 5 mars 2018

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

Par courrier du 5 février dernier, vous avez sollicité de la part du CRISP quelques éléments d'éclairage quant aux effets possibles ou probables de la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête, disposition qui sera d'application en Wallonie, pour la première fois, lors du scrutin communal et provincial du 14 octobre prochain.

Le CRISP n'a pas effectué récemment d'étude sur l'impact de la réduction de l'effet dévolutif de la case de tête, mise en œuvre, au cours des dernières années, selon des modalités variables par les différents niveaux de pouvoir ayant en charge l'organisation de l'un ou l'autre scrutin. Cela étant, quelques réflexions peuvent probablement être esquissées.

Depuis les années 1990, des quotas de genre ont été imposés à l'étape de la confection des listes. Ceux-ci ont porté sur la proportion d'hommes et de femmes sur les listes (maximum trois quarts, puis deux tiers, puis parité) et sur la mixité à des places stratégiques (aux 3 premières places, puis aux deux premières et, progressivement, alternance étendue à l'ensemble de la liste). Durant cette période, la présence de femmes parmi les élus s'est considérablement accrue, quel que soit le niveau de pouvoir considéré¹. Si elle ne peut sans doute pas leur être entièrement imputée, cette évolution est cependant, selon toute vraisemblance, en bonne partie due à cette politique volontariste ainsi qu'à ses effets induits.

Parallèlement, depuis le début des années 2000, l'effet dévolutif de la case de tête a été réduit ou supprimé. À partir du scrutin local de cette année, en Wallonie, les votes portés en case de tête interviendront uniquement pour la détermination du nombre d'élus revenant à une liste et non plus dans le choix des personnes recevant ces mandats. Comme l'explique la notice « case de tête » du Vocabulaire politique accessible en ligne sur le site du CRISP, la réduction, totale ou partielle, de l'effet dévolutif de la case de tête « a pour avantage de donner un poids plus élevé au vote de l'électeur dans la détermination des candidats qui sont

¹ Au niveau communal, la proportion d'élues est passée, à l'échelle de la Wallonie, de 12 % en 1988 à 18 % en 1994 (maximum $\frac{3}{4}$ de candidats du même sexe sur les listes), 26 % en 2000 (maximum $\frac{2}{3}$), 32 % en 2006 (parité et mixité aux deux premières places) et 34,9 % en 2012 (idem). J. FANIEL, « Les résultats des élections communales du 14 octobre 2012 en Wallonie », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2204-2205, p. 24.

élus [mais] a pour inconvénient de personnaliser les campagnes électorales et de favoriser le vedettariat »².

À cet égard, on sait que les femmes souffrent d'une moindre visibilité. Les élus sortants, *a fortiori* s'ils exercent des fonctions exécutives, jouissent de plus de visibilité que les autres. Or on recense parmi eux davantage d'hommes que de femmes. Ainsi, au lendemain du scrutin de 2012, la Wallonie comptait un peu plus d'un tiers de femmes dans ses conseils communaux et 28,3 % de femmes dans ses collèges communaux³. Et on dénombrait à peine 34 femmes bourgmestres (soit 13 % du total) au début de la mandature qui s'achève.

Dans les campagnes électorales également, les femmes sont généralement moins mises en avant. À cet égard, le Conseil supérieur de l'audiovisuel a décidé d'adapter ses normes pour la campagne à venir afin que la présence de candidates et de candidats soit égale.

Par conséquent, on peut penser que la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête en Wallonie pour le prochain scrutin local est plutôt défavorable aux candidats dont la visibilité est moindre, catégorie dont les femmes font globalement partie. Certes, l'effet dévolutif a déjà été réduit de moitié par le passé et son impact s'est par conséquent amenuisé. Néanmoins, alors que l'imposition de l'alternance quasi intégrale⁴ entre candidats de sexe différent sur les listes devrait avoir pour effet d'améliorer la visibilité des femmes candidates, la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête jouera selon toute vraisemblance un effet inverse.

Dans l'espoir que ces quelques considérations pourront alimenter les réflexions de votre Conseil, je vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de recevoir l'expression de ma considération distinguée.



Jean Faniel
Directeur général

² <http://www.vocabulairepolitique.be/case-de-tete/>

³ Depuis le scrutin de 2006, les collèges doivent obligatoirement être mixtes. À partir de cette année, ils pourront compter au maximum deux tiers de personnes du même sexe.

⁴ Le décret du 29 juin 2017 visant à modifier l'article L4142-7 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (*Moniteur belge*, 25 juillet 2017) permet en effet une exception pour la dernière place des listes impaires.



Doc.2018/CWEHF.C.144
TVH

Le 16 juillet 2018

Madame Alda GREOLI
Vice-Présidente
et Ministre de l'Action sociale
Place des Célestines, 1
5000 Namur

Concerne : projet de plan « prévention et promotion de la santé » en Wallonie

Madame la Ministre,

Depuis les accords de la Sainte Emilie, la Wallonie est devenue compétente en matière de prévention et de promotion de la santé. Face à l'arrivée de ces nouvelles compétences, le Gouvernement wallon a décidé, dans le cadre de sa déclaration de politique régionale, de profiter de cette opportunité pour établir un nouveau cadre en matière de santé.

Le CWEHF a appris récemment qu'un projet de plan « prévention et promotion de la santé » wallon était en cours d'élaboration. Etant convaincu que ce plan a pour ambition de contribuer à l'amélioration de l'état de santé de toutes les wallonnes et de tous les wallons, le CWEHF juge indispensable que la dimension de genre puisse être prise en compte aussi bien au niveau de l'analyse de la situation existante qu'au niveau des actions qui seront proposées.

Des informations partielles que le CWEHF a pu obtenir, il semble que la 1^{ère} partie du plan présente des statistiques et des graphiques ventilés selon le sexe, ce qui a permis de mettre en avant des constats et des besoins différenciés entre hommes et femmes sur plusieurs aspects de la santé. Sur base de cette analyse genrée, des objectifs stratégiques transversaux et thématiques devaient être définis. Or, il a été rapporté que la dimension de genre, transversale par définition, n'aurait pas été intégrée parmi les objectifs transversaux, ce qui a pour conséquence d'affaiblir la portée des stratégies proposées pour répondre aux besoins différenciés des hommes et des femmes en matière de santé.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel :04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Afin d'élaborer la partie II du projet de plan, à savoir la proposition de programmation opérationnelle, la méthodologie qui a été adoptée fut une vaste consultation auprès de divers intervenants, experts, associations de terrain... qui ont pu émettre des propositions dans divers groupes de travail thématiques. Certains de ces groupes avaient émis des propositions d'actions prenant en compte la dimension de genre.

Les propositions émises par les différents groupes ont fait l'objet d'un travail de regroupement sous la houlette de l'AVIQ et de l'École de Santé publique de l'ULB. Il nous revient que la dimension de genre a été fortement élarguée dans le texte final.

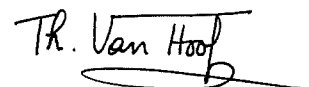
Le projet étant, semble-t-il, déjà fort avancé, le CWEHF regrette de ne pas avoir été sollicité pour rendre un avis sur ce dossier. Aussi, le CWEHF ne peut que rappeler l'engagement du Gouvernement wallon visant à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques régionales (décret du 11 avril 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 du genre dans l'ensemble des politiques régionales).

Conscient que ce projet de plan soit amené à être évalué et à évoluer, le CWEHF insiste pour que dès à présent, soit exigée une récolte systématique de données statistiques sexuées, ventilées également par tranche d'âge et par catégorie sociale afin d'améliorer la connaissance au sujet de la situation de la santé des hommes et des femmes en Wallonie. Sur base de ces chiffres ainsi que sur base de différentes études, analyses quantitatives et qualitatives prenant en compte la dimension de genre, il sera possible d'établir clairement des stratégies de prévention, de promotion de la santé et des actions différenciées selon les besoins des hommes et des femmes, d'identifier celles qui auront été efficaces ou non et d'ajuster par la suite les objectifs et les actions de ce plan.

Le CWEHF rappelle le caractère systémique de la discrimination selon le genre. Un plan « santé » qui se veut cohérent devrait mettre en tête de ses stratégies l'éradication de cette discrimination liée au système patriarcal dont procèdent toujours les politiques de la santé et autres.

Tout en restant à votre disposition, je vous présente, Madame la Ministre, mes salutations les plus respectueuses.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF,
Secrétaire du CWEHF

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel : 04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be



Doc.2018/CWEHF.C.147
TVH

Le 17 septembre 2018

Monsieur Mathieu BAUGNIET
Rédacteur en chef
CANALZOOM

Monsieur,

Le CWEHF (Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes) siégeant au sein du CESW (Conseil Economique et Social de Wallonie) souhaite voir relayer au sein des télévisions communautaires une question ayant trait à l'égalité des femmes et des hommes lors des différents débats politiques qui auront lieu dans le cadre des élections locales et provinciales. M. Michel CASTAIGNE, directeur à Canal Zoom, m'a conseillé de vous contacter à ce propos pour voir si cette dynamique ne pourrait pas faire l'objet d'un questionnement précis des futur.e.s élu.e.s ou des élu.e.s lors des débats pré- et post-électorales. Cette question reste également de mise pour les futurs débats en vue des élections régionales. Voici donc la question centrale que nous souhaitons poser aux politiques.

Constat

La précarité des femmes est plus importante que celle des hommes. Elle est la conséquence de l'inégalité structurelle des salaires, inégalité due de façon importante au travail à temps partiel imposé principalement aux femmes et à leurs carrières plus courtes. Rappelons ici que l'inégalité salariale a pour conséquence directe des allocations sociales, et en particulier des pensions, proches ou en-dessous du seuil de pauvreté. La situation des familles monoparentales, concernant en majorité les femmes, augmente cette précarité.

Question du CWFH

Les communes et les provinces disposent de budgets, de services pour faire face, en partie, à cette situation d'inégalité entre les femmes et les hommes. Quelles mesures structurelles proposez-vous en tant qu'acteur/actrice du pouvoir communal, provincial pour plus d'égalité femmes-hommes dans le quotidien de votre commune, province ?

A titre exemplatif :

- une politique d'urbanisme peut planifier des mesures en faveur du logement intergénérationnel, du logement public prenant en compte le logement des aîné-e-s dont la majorité sont des femmes ;
- Une politique communale, articulée à une politique provinciale d'accueil de la petite enfance et de la personne dépendante peut renforcer l'offre en vue de faciliter l'accès à l'emploi des mamans, des papas et des parents en situation de famille monoparentale ;
- Un service d'appel et des équipes d'assistantes et d'assistants sociaux qui peuvent être des vigiles pour détecter et prévenir les actes de violence intra familiale ;
- Le CWEHF a également fait le constat que l'organisation actuelle de la mobilité est défavorable aux femmes, notamment dans le cadre de l'accès à l'emploi. En effet, les femmes ne disposant pas souvent de voiture personnelle, rencontrent de grandes difficultés pour accéder aux zones d'activité économique en transport en commun. Avez-vous des mesures phares pour réduire cette inégalité ?

Que pensez-vous de cette proposition ? Pouvez-vous me dire si c'est jouable ?

Cette proposition est également envoyée à M. CASTAIGNE ainsi qu'au secrétariat du CWEHF.

Je vous remercie pour votre écoute et je vous présente, Monsieur, mes meilleures salutations.

Po Maryse HENDRIX,
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF,
Secrétaire du CWEHF

PS : En attaché **mémoire politique du CWEHF**.

CWEHF- CESW

Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Tel : 04/232.98.31 ou 04/232.98.78

e-mail : therese.vanhoof@cesw.be ou dominique.gathon@cesw.be

Le rapport d'activité a été approuvé le **17 juin 2019**.

Editrice responsable

Mme Maryse HENDRIX, Présidente du CWEHF

Rédaction

Thérèse VAN HOOF, Secrétaire du CWEHF



Rue du Vertbois, 13c – 4000 Liège
www.cesewallonie.be