



CESE Wallonie



Conseil Wallon de l'Égalité
entre Hommes et Femmes

RAPPORT D'ACTIVITE

du Conseil Wallon de l'Égalité entre
Hommes et Femmes

2020

Sommaire

1. Création du CWEHF	3
2. Missions du CWEHF	3
3. Composition du CWEHF	4
4. Fréquence des réunions	7
5. Avis du CWEHF	7
6. Principaux thèmes de travail	8
7. Relations avec le Gouvernement wallon	18
8. Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)	20
9. Travaux transversaux au sein du CESE Wallonie	22
10. Relations avec la Fédération Wallonie-Bruxelles	23
11. Auditions	24
12. Représentation du CWEHF à l'extérieur	28
13. Annexes	35

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. Il ne dispose plus de secrétariat administratif.

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 de niveau 1 et d'un temps partiel de secrétariat administratif, ce qui réduit par conséquent les possibilités pour remplir au mieux ses missions.

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 3 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.

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).

Cette année fut marquée par plusieurs démissions. Le CWEHF a signalé à plusieurs reprises, par courrier au Cabinet, l'urgence de procéder à un renouvellement partiel de la composition du CWEHF. Il a par ailleurs informé le CESE Wallonie dès janvier 2020, pour qu'il procède à un appel à candidatures auprès des partenaires sociaux. La procédure de renouvellement partiel n'a pas pu aboutir en 2020.

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

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

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

Associations	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
Flora (eff.) / Forma (suppl.)	Anne-Marie PERRONE (réputée démissionnaire)	Armand-Marie RAHIER (démission mai 2018)
Synergie Wallonie	Reine MARCELIS	Baptiste DETHIER (démission juin 2018) Christiane LABARRE (proposée à partir du 5 février 2020)
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 (démission en février 2020)	Mélanie OUDEWATER (démission en février 2020)
Vie féminine	Cécile DE WANDELER (démission juillet 2019)	Laetitia GENIN
Fédération Arc-en-Ciel	Arnaud ARSENI (réputé démissionnaire)	Verlaine BERGER (réputée démissionnaire)
Caravane pour la Paix et la Solidarité	Béatrice BASHIZI	Rémi MUZEMBO (démission avril 2018) Aurélien DETHIER (proposé à partir du 7 juillet 2020)
PS	Michel GRANADOS (réputé démissionnaire)	Marie-Virginie BRIMBOIS (réputée démissionnaire)
CdH	Urata HYSENAJ (réputée démissionnaire)	Rémi BELIN (réputé démissionnaire)
MR	Annie SERVAIS	Régis DOYEN
Ecolo	Maryse HENDRIX	Lionel THELEN

2. Bureau

Le CWEHF est arrivé à mi-mandature en 2020.

De janvier à août 2020, la composition du Bureau est la suivante :

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

A partir du 21 septembre 2020, la composition du Bureau est la suivante :

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

4. Fréquence des réunions

Cette année a été marquée par la crise de la COVID-19. En fonction des mesures sanitaires qui ont été fixées, le CWEHF a poursuivi son travail en privilégiant les échanges par mail ou en organisant des visioconférences.

Le **Conseil** s'est réuni à 8 reprises en 2020 : les 20 janvier, 17 février, 6 juillet, 31 août, 21 septembre, 19 octobre, 16 novembre et 14 décembre.

5. Avis du CWEHF

En 2020, le CWEHF a remis **7 avis** :

- Avis n°70 du 30 janvier 2020 sur la préparation de la position belge pour la CSW64 (64^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme) – Consultation de la société civile du 23 janvier 2020 ;
- Avis n°71 du 31 janvier 2020 dans le cadre de l'élaboration d'un futur plan « Droits des femmes » en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Avis n°72 du 7 février 2020 sur l'application du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion – Critères relatifs au déséquilibre des sexes dans les entreprises d'insertion ;
- Avis n°73 du 5 mars 2020 sur l'avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées portant modification du Code Wallon de l'Action sociale et de la Santé – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°74 du 20 juillet 2020 sur l'urgence d'apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre ;
- Avis n°75 du 31 août 2020 sur l'avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi – 1^{ère} lecture ;

- Avis n°76 du 16 octobre 2020 sur l'avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 1^{ère} lecture.

Il a également rendu un avis dans le cadre des travaux du GIC :

- Avis n°A1 du 24 février 2020 : « Propositions de modification de la fiche de suivi pour le plan « Genre » 2019-2024 dans le cadre des travaux du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) ».

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 site du CESE Wallonie (www.cesewallonie.be).

6. Principaux thèmes de travail

1. Assemblée

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

Thématique « Violences conjugales »

Le CWEHF a souhaité avoir une information quant à la disponibilité des statistiques en matière de violences conjugales. Afin de pouvoir répondre à cette question, le CWEHF a invité Mme VANNESTE, Maître de recherche à l'INCC, qui a présenté son étude sur la politique criminelle en matière de violences dans le couple, en particulier la problématique de la récidive.

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

Le Bureau du CWEHF a rencontré Mme la Ministre MORREALE le 21 janvier 2020. A cette réunion, la Ministre a présenté ses priorités de chantier et le CWEHF a pu lui faire part de quelques points d'attention.

Suite à cette réunion, le Cabinet MORREALE a mis en place un Comité de pilotage dont la 1^{ère} réunion a eu lieu le 2 mars 2020. Ont été conviées à cette réunion plusieurs associations qui ont pu proposer des priorités de chantier à intégrer dans les différents plans prévus pour cette législature.

GIC – élaboration d'un second plan wallon « Genre »

La Ministre MORREALE a demandé au CWEHF de préparer un document proposant 2 mesures par ministre. Pour ce faire, le CWEHF a réalisé un tableau comparatif entre les mesures proposées par la DPR et celles reprises dans le mémorandum du CWEHF. Ce document a été transmis aux membres du GIC et plusieurs réunions étaient prévues pour accompagner l'élaboration du plan qui devait être approuvé à la fin du 1^{er} semestre. Malheureusement, la crise sanitaire a modifié l'agenda qui avait été convenu.

Participation du CWEHF à diverses consultations de la société civile

FWB : le CWEHF a participé aux réunions de consultation de la société civile dans le cadre de l'élaboration du futur plan « Droits des femmes ». Il a également émis un avis sur le questionnaire qui donnait l'opportunité de proposer des mesures concrètes en fonction des 4 axes définis par la FWB.

SPF-Affaires étrangères : le CWEHF a participé à la réunion de consultation de la société civile et du Parlement dans le cadre de la préparation de la CSW64. Il a également émis un avis sur le projet de rapport.

SPF-Economie : le CWEHF a participé à la réunion de consultation de la société civile dans le cadre de la préparation de la stratégie « Woman in digital ».

Comité de suivi FEDER : par voie électronique, le CWEHF a été sollicité pour rendre son avis sur :

- le plan prévisionnel d'évaluation FEDER 2014-2020 modifié. Il a transmis ses remarques ;
- la proposition d'ajustement budgétaire suite au lancement de l'Initiative d'investissement en Réaction au Coronavirus (CRII). Il a pris acte de cette proposition.

Cabinet DI RUPO : le Cabinet a lancé 2 vastes consultations partenariales sous forme de questionnaire électronique comprenant 2 parties :

- Une partie concernant l'évaluation de la programmation FSE 2014-2020 et une partie destinée à la récolte de propositions de mesures articulées autour de 11 objectifs pour la future programmation FSE+ 2021-2027 ;
- Une partie concernant l'évaluation de la programmation FEDER 2014-2020 et une partie destinée à la récolte de propositions de mesures articulées autour 5 axes pour la future programmation FEDER 2021-2027.

Le CWEHF a répondu aux 2 questionnaires.

SPW-Coordination des Fonds structurels : La note d'orientation relative à la programmation FEDER 2021-2027 approuvée par le Gouvernement wallon du 26 novembre a été transmise aux membres du Comité de suivi. Le CWEHF a examiné la note qui sera discutée lors de 4 groupes de travail qui seront mis en place début 2021.

Examen de l'avant-projet de décret du 30 janvier 2020 relatif à l'allocation d'aide aux personnes âgées (APA) 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 projet visant à assurer la continuité des droits, suite au transfert à la Région wallonne de certaines compétences au niveau des matières personnalisables. Des adaptations ont été introduites afin d'améliorer le système et de mettre le dispositif en cohérence avec les nouveaux acteurs de l'APA.

L'avant-projet de décret définit 7 organismes assureurs dont la mission est de traiter les demandes, d'évaluer le volet administratif et médical, de payer les allocations aux bénéficiaires et de communiquer toutes les informations utiles demandées par l'AVIQ.

L'AVIQ a pour mission de contrôler la bonne application des règles de paiements par les organismes assureurs, d'allouer les moyens financiers, de suivre l'évolution des dépenses sur base des informations d'activités et financières transmises de façon régulière par les organismes assureurs.

Le projet de décret prévoit également la création d'un Conseil de gestion de l'APA, et en son sein, un Comité de renonciation, ainsi que la création d'un Comité de pilotage composé d'un.e représentant.e du Ministre-Président, de représentant.e.s des Ministres Vice-Président.e.s et d'un.e représentant.e du Ministre du Budget.

Le CWEHF a constaté que le test « genre » est lacunaire, ne présentant aucune information statistique sexospécifique sur la situation respective des hommes et des femmes âgées au niveau socio-économique (pension) et au niveau de leur état de santé. Cette absence d'information a pour conséquence d'invisibiliser la situation des femmes âgées, alors qu'il est reconnu que les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes.

Le CWEHF a rendu un avis défavorable à ce projet, celui-ci fixant notamment le montant de l'allocation sur base des revenus du ménage. Ce projet entraîne une discrimination par rapport au droit des femmes à pouvoir disposer d'une allocation qui soit calculée en fonction de leur propre situation socio-économique et de leur degré d'autonomie. Il rappelle que le système de « droit individuel » est déjà utilisé pour d'autres types d'allocations comme par exemple, l'allocation d'intégration qui est directement liée à la situation de la personne porteuse d'un handicap.

Le CWEHF a donc demandé que cette logique soit également appliquée à l'APA, à savoir fixer le montant de l'allocation sur base du revenu individuel de la personne demandeuse et de son degré d'autonomie.

Demande d'avis du SPW-Economie sur la mise en œuvre du décret « entreprise d'insertion »

Constatant que le critère « genre » n'est pas appliqué à l'heure actuelle, le SPW-Economie a sollicité le CWEHF pour lui fournir une liste des métiers au sein des entreprises d'insertion

pour lesquelles le déséquilibre hommes-femmes serait supérieur de 25% par rapport au déséquilibre moyen observé dans tous les secteurs du marché du travail.

Tout en rappelant que ce type de demande aurait dû être adressée à l'IWEPS, le CWEHF a rendu un avis présentant une ébauche de statistiques sur base de l'analyse 2018 de « Atout EI » (2018) et de l'IWEPS. Il a conclu son avis en insistant sur la nécessité de proposer des mesures favorisant l'engagement des personnes de sexe sous-représenté dans le secteur concerné afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans toutes les professions.

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

Thématique « Femmes et COVID-19 »

Pendant le premier confinement, le CWEHF a pris connaissance de publications, d'enquêtes et de cartes blanches qui alertaient de la situation des femmes pendant la pandémie, que ce soit au niveau de leur profession, de la santé ou au niveau socio-économique.

Sur base des thématiques que le CWEHF avait pointées dans son mémorandum ainsi que dans le mémorandum commun aux 3 conseils « égalité hommes-femmes », le CWEHF a souhaité alimenter ses réflexions à partir des études récentes afin de produire un avis spécifiquement dédié à l'urgence d'introduire la dimension de genre dans la réponse post-COVID-19. Aussi, l'avis n°74 présente des recommandations sur les thématiques suivantes : violences conjugales et intrafamiliales, santé, accueil de l'enfance et prise en charge des responsabilités familiales, fracture numérique au niveau de l'enseignement et de la formation, contributions alimentaires, emploi, perte d'emploi ou chômage temporaire, pauvreté, logement, espaces verts et espace public en général, femmes SDF, femmes migrantes, personnes âgées, personnes en situation de handicap, droit à la sécurité alimentaire et politique agricole, participation citoyenne et pouvoirs locaux, représentation équilibrée. Dans sa conclusion, le CWEHF a insisté sur le fait que l'urgence actuelle et la crise économique ne peuvent justifier que les objectifs d'égalité de genre soient remis à plus tard. L'égalité doit être utilisée comme une mesure et comme valeur de construction du monde d'après.

Tout au long de l'année, le secrétariat a mené une veille sur cette thématique.

Examen de l'avant-projet de décret du 25 janvier 2020 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi – 1^{ère} lecture

Le CWEHF a souhaité rendre un avis d'initiative sur ce projet qui fait suite au transfert à la Région de la mission de contrôle de la disponibilité des chômeurs, notamment en ce qui concerne la procédure et les délais applicables à la décision d'évaluation, la périodicité, le timing des évaluations des jeunes en stage d'insertion, etc.

La note du Gouvernement a souligné que la crise de la COVID-19 avait déjà des répercussions sur l'emploi : augmentation du chômage principalement au niveau des publics les plus fragilisés (jeunes et les moins qualifiés) et au niveau des jeunes sortant des études qui viennent grossir la réserve de main d'œuvre face à un marché de l'emploi déprimé. En parallèle, le volume d'offres d'emploi a crû ces dernières années, mais un certain nombre d'entre-elles sont particulièrement difficiles à satisfaire.

La note de genre confirme que le taux d'emploi des femmes est encore actuellement plus faible que celui des hommes. L'accompagnement orienté coaching et solutions s'adressera donc davantage aux chercheuses d'emploi qu'aux chercheurs d'emploi et tiendra compte de la spécificité des cheffes de famille monoparentale.

L'avant-projet de décret précise que le FOREM va réorienter sa stratégie : les chercheurs.euses d'emploi seront pris.es sous charge par un.e conseiller.ère-référent.e mais aussi par une équipe pluridisciplinaire en fonction des besoins. Il sera proposé un parcours sur mesure, adapté à leur situation professionnelle et personnelle, ainsi qu'à leur environnement socio-économique avec une attention particulière aux chef.fe.s de famille monoparentale et aux jeunes. L'avant-projet de décret propose également les changements suivants :

- **Inscription** : l'inscription, qui se fera sous forme numérique, est à durée indéterminée, ce qui signifie que le/la chercheur.euse n'est plus radié.e à la suite de l'imposition d'une sanction dans le cadre du contrôle de sa disponibilité sur le marché du travail. Le fait qu'il/elle n'ait pas rempli ses obligations en la matière n'implique pas qu'il/elle ne soit plus à la recherche d'un emploi. Cette option est prise dès lors que de nombreux dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation sont conditionnés à l'inscription en tant que chercheur.euse d'emploi inoccupé.e. Cette modification a l'avantage d'éviter que les personnes sortent des radars et d'assurer qu'elles puissent toujours être identifiées, et ainsi éviter leur marginalisation et leur enlèvement dans la spirale du non-emploi ;
- **Dispense de recherche d'emploi** : l'objectif est de simplifier le processus de dispense pour le/la chercheur.euse d'emploi qui souhaite se former dans un métier en demande de main d'œuvre ou à fort potentiel de développement, de manière à assurer une plus grande cohérence entre l'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi et l'octroi des dispenses de disponibilité ;
- **Dossier unique** : il s'agit de capitaliser les informations tout au long du parcours du/de la chercheur.euse et de créer une plateforme d'échange des informations avec des tiers ;
- **Digitalisation du processus** : les conseiller.ères devront se doter d'un outil performant d'objectivation du degré de proximité/éloignement du marché du travail afin qu'ils/elles puissent être aidé.e.s dans la mise en place du parcours d'accompagnement adapté à la personne ;
- **Suivi constructif et permanent** : l'accompagnement donne lieu à la mise en place d'un plan d'action adapté au/à la chercheur.euse d'emploi et évolutif au fil de l'accompagnement ;

- **Contrôle** : chaque conseiller.ère évaluera, dans un cadre objectif, l'activation du/de la chercheur.euse d'emploi et s'il échec, transmettra le dossier au Service Contrôle pour suivi ;
- **Plan d'action « formation »** : un plan d'action spécifique est mis en œuvre pour la formation initiale et continue des conseiller.ère.s : développement des compétences et de posture métier, mise en place d'indicateurs et d'éléments de monitoring en vue de renforcer le contrôle interne et de garantir un accompagnement harmonisé et un traitement équitable des chercheur.euse.s d'emploi ;
- **Garantie « Jeunes »** : l'objectif est d'encourager les jeunes à sortir des radars, à solliciter le FOREM et à s'inscrire dans une dynamique d'accompagnement sur mesure et/ou à entreprendre un apprentissage en milieu du travail.

Rendant un avis favorable, le CWEHF a cependant attiré l'attention sur l'obligation de dispenser pour le personnel du FOREM des modules de formations aux stéréotypes de genre dans les métiers ainsi qu'une sensibilisation à la dimension de genre, comprenant un focus sur la réalité des difficultés particulières rencontrées par les familles monoparentales dans le cadre de la recherche d'un emploi. Le CWEHF a également soulevé la problématique de l'accès au numérique pour ces populations fragilisées dès lors que la digitalisation est à la base de tout le processus d'accompagnement. Cette digitalisation devra être accompagnée par une sensibilisation aux outils numériques. Enfin, si la volonté est que cette réforme soit efficiente, des efforts urgents en matière d'uniformité de la couverture numérique (connectivité) sur tout le territoire wallon sont à réaliser.

GIC – élaboration d'un second plan wallon « Genre »

Le CWEHF a participé à une réunion en interne avec les autres experts du GIC pour examiner les projets de fiches proposés par les différents Cabinets. Ensuite, ces fiches ont été examinées en assemblée.

Les membres ont pu constater que plusieurs fiches se limitaient à des constats connus et que le sujet n'avait pas été approfondi. Plusieurs fiches mélangeaient aussi les objectifs, les moyens et les indicateurs. A plusieurs reprises, il a été constaté qu'il était difficile de répondre à la question par manque de statistiques sexuées sur le sujet.

Tout au long des échanges personnalisés qui ont eu lieu avec les personnes chargées de rédiger les fiches, le CWEHF, l'IWEPS et l'IEFH ont pu proposer des sources, mais aussi des indicateurs. Suite aux échanges de qualité qui ont eu lieu, le CWEHF a envoyé un courrier reprenant la synthèse de ses réflexions.

Réforme APE : avant-projet de décret du 3 septembre 2020 relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 1^{ère} lecture

Le CWEHF a souhaité rendre un avis d'initiative sur ce projet qui se base sur les réflexions des 2 derniers projets de réforme. La réforme vise 2 grands objectifs : la pérennisation des emplois APE existants et la création de nouveaux emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires.

Le projet vise à accorder une subvention unique, identique à tous les employeurs, aux emplois existants, mais indexée annuellement, ce qui permet la prévisibilité budgétaire du dispositif. La liquidation, réalisée par le FOREM, sera libérée en 4 tranches versées anticipativement en début de chaque trimestre, ce qui permettra à la Région de maîtriser le budget et aux employeurs de bénéficier de liquidités leur permettant de travailler plus sereinement. Le SPW-Economie-Emploi-Recherche assurera l'actualisation du cadastre répertoriant les subventions APE et reprenant l'ensemble des employeurs bénéficiaires du dispositif. Le projet insiste sur le lien très fort entre le bénéfice du subventionnement public et le maintien à l'emploi via la structure du VGE et la création d'emploi. Le maintien des 2 volumes de l'emploi, global et pérennisé, sera contrôlé annuellement.

En ce qui concerne le volet « création d'emplois », ceux-ci seront à durée limitée, créés via des appels à projets et financés par des réaffectations de montants récupérés ou additionnels dédiés au nouveau dispositif et selon les priorités définies par le Gouvernement. En pratique, la totalité du budget restera dans le giron de la Ministre de l'Emploi (donc du FOREM). Il sera sectorialisé en 5 ou 6 grands secteurs, dont la délimitation s'établira en concertation avec les partenaires sociaux et en fonction des priorités du Gouvernement wallon.

Le FOREM a l'obligation de réaliser un rapport d'activité dont le modèle sera précisé par le Gouvernement et un rapport d'évaluation annuel, sur base de critères décidés en concertation avec les partenaires sociaux.

Bien que le CWEHF ait déjà signalé lors des précédents projets de réforme que la note de genre était lacunaire, force est de constater que cette note n'a pas été retravaillée. Aussi, le CWEHF a rendu un avis réservé sur le projet en soulignant plusieurs difficultés :

- Le projet ne répond pas au prescrit du décret du 11 avril 2014 dit « Gender mainstreaming » puisqu'il n'a pas été complété au niveau des données statistiques sexuées qui auraient permis d'affiner l'état de la situation ;
- La sectorialisation de la subvention annuelle ne permet pas de garantir la pérennisation des postes et des projets qui visent la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, cette compétence étant par essence transversale ;
- La proposition d'interdire le cumul d'aide anéantit toute possibilité de rechercher un cofinancement afin de pouvoir compléter le montant de la subvention APE pour pouvoir couvrir le salaire ;

- Le CWEHF s'interroge sur la détermination des « besoins sociétaux prioritaires ». Il attire l'attention sur la manière dont seront déterminés les besoins différenciés des hommes et des femmes, sur l'obligation de dispenser une formation spécifique à la thématique « besoins sociétaux prioritaires » à l'ensemble des bénéficiaires et sur le contrôle de l'équilibre hommes-femmes au niveau du personnel qui aura été engagé, quelle que soit la thématique choisie.

Audition du CWEHF à la Commission pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes du Parlement wallon

La Commission pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes du Parlement wallon a invité le CWEHF pour entendre son point de vue sur l'impact de la crise de la COVID-19 sur les femmes et échanger avec les parlementaires sur son avis n°74 sur « l'urgence d'apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre ».

Participation aux séminaires thématiques du CESE Wallonie

Suite au premier confinement, le CESE Wallonie a redéfini un calendrier des 4 thématiques abordant la politique de la ville. Les réunions, auxquelles le CWEHF a participé, ont permis de revoir la programmation afin de mieux l'adapter au canevas d'un Webinaire. Deux Webinaires ont été réalisés en 2020 :

- La ville en réflexion le 25 septembre 2020 ;
- La ville en cohésion le 27 novembre 2020.

Les 2 dernières thématiques ont été reportées au premier semestre 2021 : la ville en reconstruction et la ville en transition.

Consultation écrite au Comité de suivi FSE – décrochage scolaire

La Présidente du Comité de suivi FSE a sollicité les membres par voie électronique sur un projet de modification de critères liés au décrochage scolaire. Dans le programme opérationnel FSE 2014-2020, la mesure 4.2 (consacrée à la mise en œuvre de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes) s'adresse aux jeunes NEETs de 15 à 24 ans, mais également aux jeunes en décrochage scolaire pouvant bénéficier des actions cofinancées dans cette mesure, à condition que le décrochage scolaire repose sur des critères objectifs et vérifiables, déterminés par les administrations publiques et assimilées.

Lors du 1^{er} confinement (13 mars au 30 juin 2020), les agents engagés via l'IEJ/FSE dans les projets de lutte contre le décrochage scolaire ont été sollicités par les directions pour contacter les élèves qui ne se présentaient jamais aux visioconférences ou autres actions de l'école visant à la poursuite des activités de consolidation-remédiation-dépassement ou simplement à maintenir un lien avec l'élève. Pour cette rentrée scolaire, les agents se sont trouvés confrontés à des difficultés administratives, notamment l'absence d'actes administratifs concernant le nombre de jours d'absence injustifiée.

Lors du Comité de suivi de décembre 2016, une série de critères avaient été fixés, dont celui sur le nombre de demi-jours d'absence : « le jeune mineur dépasse les 9 demi-jours d'absence non justifiée, ce qui impose une prise en charge du jeune considéré comme en décrochage ».

Le demande d'avis porte sur les 2 modifications suivantes :

- En ce qui concerne la documentation sur le décrochage à l'inscription, il est proposé de prendre en charge des jeunes en situation de décrochage lors de l'année scolaire 2019-2020 sur base d'une attestation de la direction de l'établissement. Cette attestation viendra en remplacement des documents administratifs non disponibles étant donné la suspension de l'obligation scolaire ;
- En ce qui concerne les règles de présence à l'école, il est proposé d'adapter l'indice-pivot du nombre de demi-jours d'absence injustifiée et de la fixer selon les mêmes modalités que celles reprises dans la circulaire, soit à 5 demi-jours dans les phases orange et rouge.

Le CWEHF a pris acte de ces modifications.

Participation du CWEHF à la consultation de la société civile pour la préparation du 8^{ème} rapport périodique de la CEDAW

Le CWEHF a participé à la réunion de consultation de la société civile dans le cadre de l'élaboration du 8^{ème} rapport périodique de la CEDAW. Le SPW-Intérieur et Action sociale et le CWEHF ont rendu un avis commun sur le projet de rapport.

Impacts de la mesure « Prolongation des vacances de Toussaint » pour les parents

Suite à l'augmentation des cas « corona » à l'arrivée de l'automne, la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé « en dernière minute » de prolonger les vacances de Toussaint. Non seulement la communication n'a pas été réalisée de manière efficace, mais cette mesure a eu un impact considérable sur les femmes qui ont dû s'organiser soit pour prendre congé, soit pour trouver une solution de garde.

Les parents ont aussi été confrontés à des difficultés administratives car l'ONEM ignorait si ces 2 journées (9 et 10.11.20) étaient considérées comme des journées de confinement ou des jours de vacances. En effet, si ces 2 jours sont considérés comme des jours de vacances scolaires, les parents n'ont pas droit au congé temporaire CORONA pour enfants confinés. Des témoignages récoltés par certaines associations de terrain, il ressort que la situation de certaines femmes à la tête de famille monoparentale est catastrophique au point que même 2 jours de chômage temporaire ont eu un impact direct sur l'assiette.

Le CWEHF a décidé d'envoyer un courrier à Mme la Ministre Caroline DESIR (Doc.2020/CWEHF. C.183) pour attirer son attention sur les conséquences de cette mesure qui n'ont pas été anticipées avec un regard genré ni concertées avec les autres niveaux de pouvoir directement impactés. Le CWEHF a énuméré quelques difficultés auxquelles les familles et en particulier les femmes en situation de famille monoparentale ont été confrontées : la possibilité et la sécurité sanitaire des garderies, le « statut » de ce congé,

l'aggravation de la précarité des femmes, en particulier celles en situation de famille monoparentale. Le CWEHF a également encouragé la Ministre à améliorer la concertation avec les autres niveaux de pouvoir pour mieux répondre aux conséquences d'une mesure prise et pour que des solutions soient trouvées pour les parents dès l'annonce de telles mesures.

Participation du CWEHF au Réseau Wallon « Femmes et Santé »

Lors du 1^{er} confinement en mars 2020, le Réseau Wallon « Femmes et Santé » avait réalisé des podcasts sur le vécu de femmes : « Ma santé en confinement. Paroles de femmes. D'une bulle à l'autre ». A travers ces témoignages, les femmes qui ont été interrogées ont pu montrer leur peur, leur colère, leur détresse, la charge mentale mais aussi les ressources qu'elles ont pu mobiliser pour traverser le mieux possible ce premier confinement.

Fin 2020, suite au 2^{ème} confinement, le réseau a souhaité relancer une démarche de récolte de témoignages en élargissant les publics de femmes qui pourraient avoir la parole. La finalité de cette démarche sera de proposer au politique des recommandations en matière de santé et d'accès à la santé en période de confinement.

Thématique « Familles monoparentales »

Le CWEHF a invité Mme WOELFLE, Chargée d'études à la Ligue des familles, afin de présenter l'étude qu'elle a réalisée sur le vécu des familles monoparentales pendant le confinement.

Le CWEHF a également pris connaissance de l'avis de Brupartners sur la proposition d'élaborer un plan « familles monoparentales ». Il a été décidé de prendre contact avec Brupartners pour qu'une présentation de cet avis soit réalisée au début 2021 et pour pouvoir échanger les points de vue de chaque Région.

Suivi des avis du CWEHF

Le secrétariat a mené une veille sur 2 dossiers sur lesquels le CWEHF a rendu un avis lors de la première lecture :

- L'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi – 2^{ème} lecture (12 novembre 2020) ;
- L'avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 2^{ème} lecture (3 décembre 2020).

Après avoir examiné les textes, les membres ont décidé d'émettre un avis début 2021.

Fonctionnement du secrétariat du CWEHF

A plusieurs reprises, les membres se sont inquiétés du sous-effectif du secrétariat du CWEHF alors que les missions ont été élargies et que le CWEHF est de plus en plus sollicité pour des dossiers relevant des autres niveaux de pouvoir.

En effet, depuis 2020, le secrétariat ne dispose plus d'une secrétaire administrative qui pourrait alléger la charge de travail de la secrétaire de niveau 1. Par ailleurs, la seconde secrétaire de niveau 1, affectée partiellement au CWEHF, est dans l'incapacité d'assurer cette charge, étant elle-même à temps plein sur une autre commission. Les membres ont décidé qu'un contact informel soit pris entre la Présidente et M. SIMAR, Secrétaire général, pour l'alerter de la situation.

2. Bureau

Courrier ponctuel

12.05.20 : En ce temps de crise de la COVID-19, le CWEHF a envoyé un courrier (Doc.2020/CWEHF.C.178) à la Présidente de la Commission européenne, Mme Ursula VON DER LEYEN, afin de l'encourager à intégrer l'égalité de genre dans ses travaux malgré la crise économique et sociale qui s'annonce, et en particulier dans le cadre des projets comme « the EU Pay Transparency Directive » et « The Whole Gender Equality Strategy ».

7. Relations avec le Gouvernement wallon

21.01.20 : Rencontre avec Mme la Ministre Christie MORREALE, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes

Le Bureau du CWEHF a rencontré Mmes la Ministre Christie MORREALE et Thérèse LEGROS afin de leur présenter ses préoccupations et d'entendre les priorités de la Ministre. Les échanges ont porté sur les points suivants :

- Renouvellement partiel de la composition du CWEHF : constatant que plus de la moitié des mandats sont en souffrance, le CWEHF a demandé le renouvellement partiel de ses membres ;
- 2^{ème} plan wallon « genre » : Mme la Ministre a précisé un calendrier de travail du GIC de manière à approuver le plan wallon « genre » d'ici la fin du 1^{er} semestre 2020 ;
- Familles monoparentales : le CWEHF a attiré l'attention sur la diversité des définitions de la famille monoparentale, ce qui entraîne des difficultés au niveau de la comparaison des résultats émanant des études. La Ministre attirera l'attention de l'IWEPS pour mieux prendre en compte les différentes formes de familles monoparentales dans les prochaines études ;
- Pauvreté : le Cabinet est particulièrement intéressé de travailler sur la lutte contre la pauvreté. Il envisage de contacter régulièrement les acteurs de terrain afin de pouvoir proposer des mesures concrètes.

Le CWEHF a cependant souligné que le problème principal se situe au niveau des mesures qui ont été prises au Fédéral ces dernières années (pensions, dégressivité des allocations sociales, exclusion du chômage...). Le Cabinet s'est engagé à mettre ce point à l'ordre du jour de la CIM. Le CWEHF a attiré l'attention sur le problème de garde des enfants pour les femmes précarisées ainsi que sur les problématiques spécifiques des femmes migrantes qui sont forcées de vivre dans la clandestinité en attendant leur régularisation. Il a également souligné la nécessité de travailler sur les mentalités à travers une sensibilisation auprès des conseillers.ères du FOREM, notamment au niveau de l'orientation des femmes vers des formations utiles et adéquates en lien direct avec leurs propres intérêts ;

- Violences envers les femmes : Mme la Ministre a présenté brièvement les priorités proposées dans le projet de plan intrafrancophone. Le CWEHF a attiré l'attention sur quelques points qui posent problèmes : les jugements qui imposent une garde alternée et une autorité parentale conjointe même lorsque la mère émet des signaux d'alarme. Ils ne tiennent pas compte de la dangerosité de la situation ce qui peut entraîner de graves conséquences sur le bien-être et le suivi des soins à accorder aux enfants. Des enquêtes ont montré que la violence se poursuit après la séparation. Bien que le Cabinet soit conscient du danger, il ne peut que relayer cette préoccupation au Fédéral. Le CWEHF a également attiré l'attention sur le modèle du Family Justice Center qui n'est pas adapté aux pratiques réalisées dans les pôles de ressources wallons. Ce point sera rapporté au niveau de la CIM ;
- Réforme des APE : Le Cabinet travaille sur le projet de réforme, l'objectif étant d'accorder un soutien continu aux employeurs pour autant qu'ils maintiennent le volume de l'emploi ;
- Stratégie wallonne de lutte contre la pauvreté : le Cabinet souhaite travailler sur l'augmentation du salaire-poche des travailleuses pauvres ;
- Titres-services : Mme la Ministre envisage d'élargir les formations via le Fonds de formation et d'imposer un contrat de travail de 19h minimum ;
- Plan de transition écologique et climatique : Le Cabinet souhaite travailler sur la formation et mène une réflexion sur l'opportunité de créer un chèque formation « permis de conduire ». Les secteurs pointés pour améliorer la situation sont la construction et le numérique car les femmes y sont très peu présentes. Des formations spécifiques pourraient être proposées par le FOREM afin de répondre à la pénurie de main d'œuvre dans ces secteurs. Le problème de reconnaissance des diplômes est également cité, obligeant les conjointes arrivées par regroupement familial à travailler au noir pour pouvoir survivre. Le CWEHF a également attiré l'attention sur les difficultés vécues par les travailleuses domestiques sans papier sujettes à de nombreuses formes de violences et d'abus et parfois victimes de la traite des êtres humains ;
- Plan de prévention et de promotion de la santé : Le CWEHF a souligné que le plan n'a pas intégré la dimension de genre. Mme la Ministre tentera de l'intégrer au niveau de l'opérationnalisation ;
- Dotation du CWEHF : le CWEHF a expliqué les difficultés du secrétariat qui a été réduit en terme de personnel alors que ses missions n'ont cessé d'être élargies ;

- Convention 190 de l'OIT : le CWEHF a demandé que le Gouvernement puisse ratifier la Convention 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
- Communication des notes du Gouvernement : le CWEHF a fait part de la difficulté d'obtenir les notes qui sont passées au Gouvernement wallon. Cette procédure permettait au CWEHF d'émettre des avis d'initiative sur les projets de texte passés en 1^{ère} lecture.

8. Groupe interdépartemental de coordination (GIC)

13.02.20 : la 1^{ère} réunion a eu pour but de sensibiliser les membres du GIC à l'intérêt d'intégrer la dimension de genre dans les mesures qui seront proposées par les Cabinets et de fixer un agenda de travail. Il a également été signalé que les membres du GIC suivront une formation « Sensibilisation à la dimension de genre » afin de les aider dans la rédaction de leurs fiches respectives. Suite à cette réunion, les membres du GIC ont reçu un tableau comparatif des mesures reprises dans la DPR et celles reprises dans le mémorandum du CWEHF afin d'aider les membres du GIC à choisir 2 mesures prioritaires par ministre.

17.02.20 : cette réunion a réuni uniquement les membres experts du GIC. Elle fut consacrée à l'élaboration du programme de formation. Il a été décidé que la matinée soit consacrée à la théorie (Genderatwork) et l'après-midi soit consacrée à des interventions de l'IWEPS et du CWEHF : l'IWEPS fera un exposé sur les liens entre indicateurs et politiques ainsi que sur l'importance du choix de l'indicateur pour mesurer l'objectif, tandis que le CWEHF présentera la fiche de suivi et le tableau comparatif qu'il a réalisé. Suite à cette réunion, le CWEHF a rendu l'avis n°A1 du 24 février 2020 proposant des modifications de la fiche de suivi pour le plan « Genre » 2019-2024.

04.06.20 : une visioconférence a été organisée entre le Cabinet MORREALE, la formatrice Mme DEMUYNCK et le CWEHF afin de relancer le programme de formation pour les membres du GIC. Il a été décidé que la formation serait enregistrée afin que les membres absents puissent la visualiser à un autre moment. Il a également été décidé d'organiser une séance de coaching individuel après cette formation.

08.06.20 : une visioconférence a été organisée entre le Cabinet MORREALE, l'administration et le CWEHF en vue de finaliser la nouvelle mouture de la fiche de suivi.

29 et 30.06.20 : Formation « Genre » pour les membres du GIC : cette formation a été réalisée sous forme de 2 demi-journées par visioconférence. La première demi-journée du 29 juin a été consacrée à la présentation du concept « Gender mainstreaming », puis à l'illustration de ce concept avec des exemples de bonnes pratiques. La formatrice a ensuite donné quelques conseils pour remplir la fiche de suivi. La 2^{ème} demi-journée du 30 juin a été divisée en 2 temps : le CWEHF a présenté ses missions puis a présenté le contenu de la fiche en précisant ce qui est attendu. L'IWEPS a présenté les enjeux de la question de la statistique en présentant également des exemples éclairants.

Ensuite, l'IWEPS a attiré l'attention sur 4 problèmes méthodologiques. Des exemples éclairants ont ensuite été présentés. A la fin de son intervention, l'IWEPS a présenté brièvement quelques ouvrages de références sur lesquels les membres du GIC pouvaient s'appuyer pour répondre à la première question de la fiche de suivi.

25 et 26.08.20 : Séances de coaching individuel : afin d'aider les membres du GIC à rédiger leur fiche de suivi, le Cabinet MORREALE a proposé de réaliser des séances de coaching individuel avec les experts (IWEPS, IEFH, CWEHF). Ces séances ont permis de préciser voire de réorienter les mesures qui étaient proposées par le Cabinet et d'échanger sur les projets sur lesquels le cabinet travaillait actuellement. Les experts ont pu constater que les Cabinets avaient une réelle volonté de proposer des mesures qui pourraient être également intégrées dans les autres projets de plans wallons (plan de lutte contre la pauvreté, plan de relance...).

Suite à la séance de coaching avec le Cabinet MORREALE qui souhaitait avoir un avis du CWEHF sur la thématique de la santé, le CWEHF a envoyé un courrier (Doc.2020/ CWEHF-GIC.C8) proposant quelques pistes d'actions concrètes pour intégrer la dimension de genre dans le cadre de l'opérationnalisation du plan de prévention et de promotion de la santé :

- Produire des statistiques sexo-spécifiques ;
- Mentionner les termes « déterminants sociaux de la santé » plutôt que « promotion et prévention » car ils permettent de créer un lien plus genré avec la problématique ;
- Lors des évaluations quinquennales, disposer de statistiques sexuées en matière de santé afin d'objectiver les impacts sur les hommes et sur les femmes ;
- Imposer la parité dans les assemblées des commissions et comités de suivi ou à tout le moins la répartition 1/3-2/3 ;
- Assurer des formations en genre à tous les niveaux : commissions et conseils cités, administrations concernées, travailleurs/euses dans ces secteurs ;
- Réaliser des campagnes récurrentes avec des images qui déjouent les stéréotypes sexués et sexistes.

Le CWEHF a également recommandé d'accorder une attention particulière à tout ce qui entoure la naissance car les femmes sont victimes de violences gynécologiques et obstétricales invisibles, car socialement admises en raison du rapport de pouvoir et de la surmédicalisation de l'acte.

21.09.20 : Deux réunions ont été organisées ce jour : une réunion interne du GIC entre le Cabinet, l'administration, l'IWEPS, l'IEFH et le CWEHF afin d'examiner les fiches de suivi et une réunion de l'assemblée du CWEHF pour poursuivre l'examen de ces fiches. Suite à ces 2 réunions, le CWEHF a rendu un document synthétisant les conseils et recommandations qu'il a émis pour finaliser les fiches de suivi.

9. Travaux transversaux au sein du CESE Wallonie

Fin 2019, le CESE Wallonie a décidé d'améliorer l'identité visuelle du Conseil et de faire connaître ses travaux à l'extérieur. Pour ce faire, 3 bonnes pratiques ont été mises en place dès la fin 2019 :

Organisation d'un cycle de séminaires sur une thématique transversale

Le CESE Wallonie a décidé d'organiser un séminaire, structuré en 3 ou 4 modules à répartir sur une année scolaire, sur une thématique transversale aux divers conseils et commissions du CESE Wallonie. La thématique choisie pour 2020-2021 est « La ville face aux défis du futur ». Il a été décidé d'aborder cette thématique en 4 séminaires :

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

Le CWEHF a participé aux réunions de travail pour élaborer les programmes. Suite à la pandémie, le programme a été légèrement revu de manière à mener une réflexion sur l'impact de la COVID-19 sur l'aménagement des villes.

Rédaction d'un avis unique CESE Wallonie sur des dossiers transversaux

Au mois d'octobre 2020, le CESE Wallonie a demandé aux divers Conseils et Commissions de proposer des dossiers ou des thématiques ayant une dimension transversale, ce qui permettrait d'émettre un avis unique. Chaque secrétariat a proposé quelques thématiques qui ont été rassemblées au niveau du Secrétariat général. Les dossiers qui ont marqué le plus d'intérêt sont : la politique de la Ville, le plan wallon Air-Energie-Climat, le plan Environnement-Santé, les aides européennes, les potentielles réformes institutionnelles, le plan wallon de sortie de la pauvreté, le PGDH et le plan de sécheresse, la Directive sur la qualité de la distribution de l'eau au regard des aspects logement, le schéma de développement territorial, le suivi de la crise COVID, Get up Wallonia, la stratégie biodiversité et les STEMs.

Le CWEHF a envoyé un courrier à M. SIMAR, Secrétaire général (Doc.2020/CWEHF.C184) proposant sa collaboration pour certaines thématiques. Il a également attiré l'attention sur le respect de la mise en œuvre des décrets dits « Gender mainstreaming » lors de l'examen de ces différents dossiers.

Réalisation de Web'Actu mensuels

Fin d'année, le CESE Wallonie a décidé d'organiser un Web'Actu chaque mois sur un sujet qui serait soit directement lié à la thématique du séminaire annuel, soit à une question d'actualité. L'alternance hommes-femmes expert.e.s est à privilégier.

Le premier Web'Actu a été réalisé le 12 décembre 2020 avec le Professeur Marek HUDON sur « Quelle place pour les monnaies complémentaires en Wallonie ? ».

10. Relation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

24.12.19 : La Ministre Bénédicte LINARD a consulté la société civile, sous forme de questionnaire électronique, afin de récolter des propositions de mesures prioritaires à inscrire dans le futur plan « Droits des femmes » articulé autour de 4 axes. Le CWEHF a rendu son avis n°71 le 31 janvier 2020 sur base des objectifs suivants qui ont été définis au préalable par la Fédération Wallonie-Bruxelles :

Axe 1 : « Lutter contre les violences faites aux femmes »

- Objectif 1 : apporter des solutions concrètes aux différentes formes de violences, aussi bien dans le monde du travail (enseignement, aide à la jeunesse, sport, organisation de la jeunesse, culture, éducation permanente...) que dans la sphère privée ;
- Objectif 2 : renforcer la mise en application effective des sanctions à l'égard des auteur.e.s de violences envers leurs collègues ou subordonné.e.s. ;
- Objectif 3 : renforcer l'accompagnement, le conseil et une défense accessible en justice, pour les victimes de violences dans le monde du travail, en renforçant les synergies avec le monde syndical et associatif.

Axe 2 : « Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations »

- Objectif 1 : réduire l'écart salarial entre femmes et hommes dans tous les secteurs, mais en particulier dans le sport ;
- Objectif 2 : former les enfants, mais aussi le personnel qui forme et encadre les jeunes et les enfants, afin de déconstruire leurs propres stéréotypes et d'éviter de les reproduire ;
- Objectif 3 : assurer au sein des médias une représentation hommes-femmes qui déjouent les stéréotypes de genre.

Axe 3 : « Assurer une meilleure participation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et postes à responsabilités »

- Objectif 1 : soutenir la formation des travailleuses sous l'autorité de la FWB ;
- Objectif 2 : mener une politique proactive pour obtenir la parité dans toutes les instances de décisions ;
- Objectif 3 : améliorer la gestion des temps scolaires pour permettre aux travailleuses, qui gèrent encore majoritairement les enfants, de continuer à travailler à temps plein.

Axe 4 : « Faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle »

- Objectif 1 : élargir l'offre d'accueil de qualité pour permettre aux jeunes parents de travailler à temps plein, de suivre une formation ou de rechercher un emploi ;
- Objectif 2 : régler la question du mercredi après-midi et de la durée de la journée scolaire ;

- Objectif 3 : améliorer la mobilité scolaire et extrascolaire. La mobilité des enfants est majoritairement assurée par les femmes.

24.02.20 : Le Cabinet LINARD a organisé une 1^{ère} réunion de travail avec la société civile, à laquelle le CWEHF a participé. Des informations ont été apportées au niveau de la méthodologie et de la programmation. Les propositions qui ont été émises dans le questionnaire ont été regroupées dans un tableau et structurées selon les 4 axes. Le Cabinet a également informé qu'Alter Egales sera remis sur pied mais sous une formule différente : cet espace de dialogue sera conçu comme un espace d'opérationnalisation des objectifs. Les participant.e.s à cette réunion de travail ont procédé à la sélection des mesures concernant les axes 3 et 4.

02.03.20 : cette 2^{ème} réunion, à laquelle le CWEHF a également participé, a été consacrée à la sélection des mesures concernant les axes 1 et 2. Le Cabinet LINARD s'est engagé à relayer les mesures concernant plus spécifiquement les autres niveaux de pouvoir à la CIM.

11. Auditions

20.01.20 : Mme Charlotte VANNESTE, Maître de recherche à l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie (INCC) au sujet d'une présentation de l'état des lieux en matière de statistiques et d'analyses sur les violences intrafamiliales

Mme VANNESTE a présenté une recherche de 2016 qui a été commanditée par le Collège des Procureurs généraux, sur la politique criminelle en matière de violences dans le couple, avec un intérêt plus particulier sur la question de la récidive. Cette recherche a été remise sur le tapis vu l'actualité sur le nombre de féminicides mentionnés par les médias. Par conséquent, une nouvelle recherche, d'ordre plus qualitatif, viendra compléter les résultats de la première recherche.

Mme VANNESTE a relevé une série de difficultés pour obtenir des données statistiques genrées sur les violences intrafamiliales :

- Les données institutionnelles (hôpitaux) relatives aux décès ne sont pas exploitables. Une équipe de l'INCC tente, sur base des bulletins de décès, de relever les indices d'homicides suite à des violences conjugales ;
- Les données institutionnelles (Justice) : les statistiques basées sur le casier judiciaire ne permettent pas d'identifier les cas de violences conjugales. Au niveau de l'exécution des Tribunaux, il n'est pas possible de distinguer les exécutions suite à des faits de violence conjugale, ni au niveau du suivi dans les maisons de justice ;
- Le Parquet dispose d'une application dans laquelle on a ajouté le champ « contexte » pour collecter la nature des faits, ceux-ci étant identifiés via « un indice de prévention » (coups et blessures, tentative d'homicide ou homicide). A également été ajouté le « champ 7 » qui permet de préciser si les violences se sont déroulées dans un contexte de violences entre partenaires.

Bien que ces mentions soient obligatoires, les enregistrements ne sont pas systématiques. Le système informatique du Parquet doit évoluer car il est impossible à l'heure actuelle de lier de manière fiable une affaire avec une victime ;

- Absence de statistiques pénales intégrées qui permettraient de sauvegarder l'information depuis la police, en passant par le Parquet, puis le suivi en terme de condamnation ou de suivi en maison de justice ;
- Invisibilité des homicides (féminicides) : aucune donnée statistique n'est récoltée à ce sujet. Il est dès lors impossible de savoir combien de femmes sont victimes de féminicides en Belgique ;
- Rédaction des PV de la police : la rédaction est variable selon le policier : certains regroupent tous les types de violences en 1 seul document, d'autres établissent un PV par type de violence. Des données qu'elle a pu récolter, Mme VANNESTE estime que 50% des plaintes sont dues à des violences physiques et près de 50% à des violences psychologiques. Elle reconnaît que les violences économiques ne sont actuellement pas prises en compte, d'où l'intérêt de la recherche qualitative qu'elle a mentionné ci-avant.

Ayant suivi une cohorte de près de 40 000 auteurs entre 2010 et 2013, l'étude a pu évaluer comment la politique préconisée par la circulaire de 2006 « Tolérance zéro » était une mesure effective ou non pour lutter contre la récidive. Parmi les prévenus, 76% sont des hommes et 24% sont des femmes. Elle a pu constater que lorsqu'il n'y avait pas d'infraction en tant que telle, la police enregistre le fait sous « différend familial ». Ce fait est gardé en mémoire et le dossier est souvent classé sans suite, soit pour absence d'infraction, soit par manque de preuves, ce qui est très difficile à fournir dans le cadre des violences conjugales. Les principaux faits de violence sont les coups et blessures volontaires (67% hommes contre 39% des femmes), l'atteinte à la vie privée (21% d'hommes contre 15% de femmes) et les menaces (23% des hommes contre 12% des femmes).

Au niveau des récidives, le taux est plus important lorsqu'il y a eu condamnation effective (emprisonnement, amende, peine de travail) ou mandat d'arrêt. Par contre, les taux de récidives sont moins élevés quand il y a probation prétorienne, médiation, médiation pénale et classement sans suite. Parmi les cas d'infractions établies, 32% font l'objet d'une réaction judiciaire (médiation, probation prétorienne, renvoi au tribunal (mandat d'arrêt dans 3% des cas)) et 13% de ces cas sont envoyés chez PRAXIS pour une formation en responsabilisation.

Mme VANNESTE a pu déterminer le profil des auteurs envoyés chez PRAXIS : 93% d'entre-eux ont à leur actif des faits de coups et blessures, de la violence psychologique, de la délinquance, des menaces et du harcèlement. Elle a pu constater que le taux de récidive est plus faible chez les auteurs qui ont suivi la formation « PRAXIS » (24%). En effet, le taux de récidive est de 55% pour ceux qui ont été condamnés à la prison et de 44% pour ceux qui étaient en détention préventive.

Mme VANNESTE regrette que l'usage de cet outil « PRAXIS » ne soit pas encore entré dans les pratiques du Parquet. La justice investit peu dans ce type de ressources par rapport au coût que la détention préventive ou la peine représente.

Mme VANNESTE a informé qu'une deuxième étude est en cours d'élaboration. Elle se basera sur les bulletins de décès. Il a, par ailleurs, été constaté que le médecin n'a pas assez de moyens pour pouvoir constater de manière fiable le lien de cause à effet entre le suicide et un cas de violence conjugale.

Enfin, elle estime que la colonne « femme auteure » est à relativiser. Les statistiques ne permettent pas de refléter qu'elles ne sont pas les initiatrices de cette violence mais qu'il s'agit d'une violence corollaire car elles étaient à bout et ne voyaient pas d'autres issues. Le travail qualitatif qui est en cours devrait mettre en évidence des dynamiques et des processus.

Constatant que les chiffres proposés présentent le système comme égalitaire, le CWEHF a recommandé que la 2^{ème} étude puisse intégrer une analyse genrée sur les chiffres qui seront produits. Souvent, les femmes agissent bien longtemps après avoir subi des années de violences. Si les changements ne sont pas évidents pour la justice, il faut qu'au moins la justice ait une vision plus féministe pour considérer autrement une situation et pour prendre en compte la vie des gens. Pour ce faire, il faut la sensibiliser au continuum et à la systémique des violences conjugales (Parquet, magistrat, juges) afin que les dossiers classés sans suite soient mieux gérés. Enfin, le CWEHF souhaite que le lien entre les femmes battues et les femmes suicidées soit mieux étudié.

16.11.20 : Mme Alexandra WOELFLE, Chargée d'études à la Ligue des familles et auteure de l'étude sur les témoignages des familles pendant le confinement

L'enquête a été réalisée fin mars 2020 sous format électronique. Les familles monoparentales représentent 13% de l'échantillon dont 8% de familles monoparentales qui ont un enfant en situation de handicap. Mme WOELFLE a ensuite focalisé sa présentation sur les témoignages recueillis auprès des familles monoparentales.

Les ressentis négatifs sont prédominants :

- Difficultés à travailler comme il le faudrait : 50%
- Difficultés à s'occuper des enfants comme il le faudrait : 50%
- Difficultés à assurer le suivi scolaire comme il le faudrait : 38%
- Stressé.e : 43%
- Sentiment d'être dépassé.e : 31%

Quand on compare ces pourcentages avec ceux des familles en couple, il ressort que les familles monoparentales sont plus nombreuses à mentionner la difficulté d'assurer un suivi scolaire, à s'occuper des enfants, qu'elles sont stressées et qu'elles ont le sentiment d'être dépassées. Par contre, elles sont un peu moins nombreuses à mentionner qu'elles ont des difficultés à pouvoir travailler comme il le faudrait car une partie de ces familles ont signalé qu'elles ne travaillaient pas ou moins pendant l'enquête.

Quelques ressentis positifs ont également été émis :

- Temps de qualité avec les enfants : 38%
- Rythme de vie plus agréable : 34%

Par rapport aux familles en couple, les familles monoparentales sont moins nombreuses à dire qu'elles passent du temps de qualité avec leurs enfants. Par contre, les pourcentages sont similaires pour le rythme de vie plus agréable. Une hypothèse d'explication serait que les familles ne doivent plus assurer tous les déplacements.

L'enquête a également permis de relever les principales difficultés préexistantes qui ont été exacerbées pendant le confinement : difficultés financières, d'accès au logement, sentiment de solitude, problème de santé mentale dû à la présence continue d'enfants confinés pendant plusieurs mois, problème de conciliation vie privée-vie professionnelle tout en ayant la charge d'assurer le suivi scolaire, inquiétude quant à la prise en charge des enfants si le parent tombait malade, problème d'accès à l'information, aux services et aux aides, préjugés de la société sur ce que doit être une « bonne famille », inquiétude par rapport à son rôle parental.

La Ligue des familles avait ensuite proposé quelques pistes de solutions :

- 58% des répondants étaient favorables au congé payé spécifique pour s'occuper de leurs enfants. Au moment de l'enquête, le congé « corona » n'existait pas encore ;
- 43% des familles monoparentales demandaient que les employeur.euse.s soient plus souples ;
- 15% étaient favorables à une suspension du travail à domicile, cette demande étant supérieure pour les familles monoparentales que pour les familles en couple ;
- 20% demandaient d'autres solutions : des solutions de répit pour les tâches quotidiennes ou des solutions de garde.

Beaucoup de familles monoparentales ont témoigné que la situation était très compliquée pour elles sur les plans émotionnel, physique et relationnel. Certaines familles ont pu constater une dégradation de leurs relations avec les enfants. Elles sont fatiguées, manquent de sommeil, aspirent à avoir du temps personnel et sont inquiètes de leur situation financière.

Après avoir présenté une série de recommandations, Mme WOELFLE a conclu que les témoignages étaient alarmants alors que nous n'étions qu'au 1^{er} confinement.

12. Représentation du CWEHF à l'extérieur

Comité de pilotage du Cabinet de la Ministre MORREALE

02.03.20 : Le Cabinet MORREALE a mis en place un comité de pilotage afin d'établir une étroite collaboration avec les acteurs stratégiques : RWLP, Ligue des familles, Vie féminine, FPS, CFFB et CWEHF.

Le but de cette réunion a été de recueillir les priorités de chaque association afin qu'elles puissent être intégrées dans les différents plans wallons en projet : plan de sortie de la pauvreté, plan de transition écologique, plan intrafrancophone de lutte contre les violences faites aux femmes, le 2^{ème} plan « Genre » et le PAN fédéral (via la CIM).

A cette réunion, les priorités suivantes ont été émises :

- Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté : créer un espace de dialogue avec les femmes précarisées, familles monoparentales, femmes et sans-abrisme, accès aux droits et prise en charge des jeunes mères mineures ;
- Ligue des familles : Soutien aux parents « solos », obligation de créer des crèches dans les projets de construction, favoriser les marches exploratoires, orientation dans les formations, sensibilisation des conseillers.ères du FOREM, Titres-services, bonnes pratiques concernant la conciliation vie privée-vie professionnelle au niveau de la Région wallonne en tant qu'employeur ;
- Vie féminine : Accès aux droits et automatisation des droits, précarité des femmes, violences faites aux femmes, formation et recherche d'emploi, emploi de qualité, Titres-services, discrimination dans le logement ;
- CFFB : risques psychosociaux liés à la pauvreté, automatisation des droits, violences institutionnelles (contrôle), sans-abrisme, emploi de qualité, nouvelles configurations dans le logement, individualisation des droits, politiques sociales basées sur le revenu du ménage, jeunes mères mineures ;
- CWEHF : chasse aux stéréotypes dans tous les secteurs, statistiques genrées, violences faites aux femmes, pauvreté, emploi, dispense de chômage, congé de paternité, Titres-services, stéréotypes au niveau des stages, ratification de la convention 190 de l'OIT, mesures du chômage, allocations familiales, respect des conventions signées par la Belgique, mobilité genrée, consultation du secteur associatif et du CWEHF, Gender budgeting ;
- FPS : familles monoparentales, accompagnement adapté des chercheuses d'emploi par le FOREM, lutte contre la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi, accès à un logement décent, adapter les logements sociaux à la diversité des situations familiales, loyers, mobilité genrée, inégalité sociale en matière de santé, lutter contre la surmédicalisation, soutenir le secteur de la santé mentale et psychique, généralisation de l'EVRAS.

Mme POUTRAIN, cheffe de Cabinet, a confirmé qu'une grande partie de ces priorités seront intégrées dans le plan de sortie de la pauvreté et dans le plan « Transition écologique, économique et sociale ».

Consultation de la société civile pour le rapport CSW64

21.01.20 : Le SPF-Affaires étrangères a convoqué la société civile et le Parlement dans le cadre de la préparation de la CSW64 qui a eu lieu en mars 2020.

Le projet de rapport présente 2 volets :

- Acquis en matière de genre en Europe et à l'international ;
- Série de mesures à proposer dans le cadre de la CSW64 portant sur les thématiques suivantes : non-discrimination, lutte contre les violences envers les femmes, orientation de la famille, santé, statistiques sexospécifiques, genre et changement climatique, genre et TIC.

Ce rapport vise également à intégrer l'objectif n°5 de développement durable : « implémentation de l'égalité homme-femme », en précisant que le genre doit être intégré dans tous les autres objectifs de développement durable.

Les participants ont demandé que les mesures proposées soient réellement réalisées, ce qui implique un engagement plus ferme des Etats-membres.

Suite à cette consultation, le CWEHF a rédigé l'avis n°70 dans lequel il a précisé que :

- le décret wallon du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2018 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire a étendu le champ d'application des mesures prises pour protéger un public plus large vis-à-vis des discriminations sur le lieu de travail. Il a également intégré les discriminations multiples, la discrimination par association, l'élargissement de la protection au retour de toutes les formes de congés familiaux, une possibilité de dérogation à l'interdiction 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, la protection des personnes défendant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination, l'introduction d'une pénalisation des actes de discrimination aussi bien dans le domaine du travail que dans le domaine des biens et services ;
- La Conférence interministérielle « Droits des femmes » a été créée le 18 décembre 2019 pour renforcer la coordination et les collaborations entre les différents niveaux de pouvoir, afin de garantir les droits des femmes dans tous les domaines de leur vie quotidienne. La lutte contre les violences faites aux femmes est une de ses priorités. Par ailleurs, il est nécessaire que la Belgique ratifie la convention 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
- au niveau des TIC, la Belgique a signé le 9 avril 2019 la déclaration « Commitment on woman in digital » et le SPF-Economie a convoqué la société civile le 22 janvier 2020 en vue d'élaborer la stratégie belge « Woman in digital ».

Enfin, le CWEFH a pu constater que le projet de rapport était lacunaire au niveau de la présentation des mesures wallonnes. Par ailleurs, ce rapport a, de lui-même, relevé toute la difficulté de mettre en œuvre le Gender mainstreaming.

Consultation de la société civile pour la stratégie « Woman in digital » 2020-2025

22.01.20 : Le SPF-Economie a convoqué la société civile dans le cadre de la préparation de la stratégie « Woman in digital » 2020-2025.

Selon l'indice DESI, la Belgique se situe à la 9^{ème} place (sur 29 pays) au niveau de l'Europe pour sa performance numérique et son évolution en matière de compétitivité numérique, ce qui est moins bien par rapport aux années antérieures (4^{ème} place). Selon le « Woman in Digital Scoreboard », la Belgique présente certains indicateurs qui sont très mauvais. Face aux résultats médiocres de la Belgique, la Commission européenne a émis des remarques sur le problème de la représentation des femmes dans le secteur TIC mais aussi dans les filières STEMs.

La Belgique a signé le 9 avril 2019 la Déclaration « Commitment on women in Digital », marquant ainsi son intérêt à défendre la promotion des femmes dans les STEMs/TICs. La Belgique s'est engagée à élaborer une stratégie nationale pour les filles et les femmes et à organiser une journée spécifique « Woman in ICT ». C'est dans ce cadre que la société civile a été sollicitée pour émettre ses remarques sur le projet de stratégie belge.

Le projet de stratégie s'articule autour de 5 objectifs :

- Veiller à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme en STEM/TIC ;
- Favoriser l'insertion des femmes dans le monde du travail lié aux STEMs/TICs ;
- Favoriser le maintien des femmes dans les filières STEMs/TICs ;
- Construire de nouvelles images ;
- Eliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques.

Le CWEHF a attiré l'attention sur certains points : la surreprésentation des garçons dans les événements comme Technikids ou coderdojos, la surreprésentation d'hommes parmi les formateurs qui incite à dispenser une sensibilisation à la dimension de genre auprès des formateurs pour éliminer les stéréotypes, encourager la réalisation de programmes mieux adaptés à l'intérêt des filles, inciter les femmes expertes à s'inscrire dans la banque de données expertalia afin qu'elles soient plus visibles.

Consultation électronique du Comité de suivi FEDER

17.04.20 : le CWEHF a été sollicité pour rendre un avis sur le plan prévisionnel d'évaluation FEDER 2014-2020 modifié, tel que décidé par le Comité d'évaluation, le 6 avril 2020. Les modifications qui ont été apportées portent sur :

- Le report de 5 mois de l'évaluation thématique « Développement des pôles urbains » ;
- Une baisse du budget liée à une autre répartition des tâches entre l'IWEPS-DCFS-AFSE, l'IWEPS prenant en charge l'identification des synergies possibles entre l'évaluation de l'axe 6 et celle menée pour l'axe 2 du PO FSE ;
- Une modification de l'intitulé pp.19 et 23 : « Etude préparatoire sur le développement territorial en Wallonie après 2020 » ;

- Une actualisation de la section 30.2 sur le « rapport d'avancement de l'Accord de Partenariat » ;
- Une adaptation des intitulés des « DGO3 » et « DGO4 ».

Le CWEHF a rendu ses remarques sous forme d'un courrier (DOC.2020/CWEHF.C.177) en insistant sur l'intégration de la dimension de genre dans différents points du rapport et en attirant l'attention sur la qualité de l'emploi. Par ailleurs, le CWEHF demande qu'au niveau de l'analyse des concepts théoriques, l'analyse se penche sur les politiques temporelles, les marches exploratoires et d'autres bonnes pratiques réalisées dans d'autres pays car ce sont des dispositifs qui permettent de revitaliser l'espace public urbain tout en répondant aux besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de mobilité, de sentiment de sécurité de l'espace public et en terme de contraintes temporelles.

24.04.20 : le CWEHF a été sollicité pour rendre un avis sur les ajustements budgétaires à réaliser dans le cadre du plan opérationnel FEDER « Wallonie-2020.EU ». Pour lutter contre la crise sanitaire, la Commission européenne a lancé une Initiative d'Investissement en Réaction au Coronavirus (CRII) le 13 mars 2020. Cette initiative s'est concrétisée par 2 règlements qui nécessitent de modifier le règlement FEDER 1301/2013 et le règlement général 1303/2013 afin de permettre au FEDER de financer des projets visant à stimuler, dans les services de santé, les capacités de réaction aux crises sanitaires publiques telles que celle de la COVID-19, mais également de soutenir, via des instruments financiers, subventions ou aides remboursables, le financement temporaire des fonds de roulement de PME impactées par la crise. Le 10 avril 2020, tenant compte des possibilités offertes par la CRII mais également des soldes budgétaires disponibles au niveau du PO wallon, le Gouvernement wallon a pris la décision de doter le volet « Micro-crédit » de la mesure 1.1.2. « Capital et crédits dans les entreprises, les spin-off et les spin-out » d'une enveloppe supplémentaire de 29 007 082€ afin que la SOCAMUT puisse proposer, aux petites entreprises impactées par la crise de la COVID-19, une solution de financement adaptée. La demande d'avis porte dès lors sur les ajustements budgétaires. Le CWEHF a pris acte de la proposition d'ajustement et a mentionné quelques modifications en ce qui ses missions et son site internet.

Consultation partenariale électronique dans le cadre de la préparation de la programmation FSE+ 2021-2027

12.05.20 : Le Cabinet DI RUPO a lancé une consultation partenariale, sous forme d'un questionnaire, dans le but de récolter le ressenti par rapport à la mise en œuvre de la programmation 2014-2020 et des propositions de mesures pour la programmation 2021-2027.

Par rapport à la programmation antérieure, la Commission européenne a notamment demandé que celle de 2021-2027 prenne en compte la concentration thématique suivante : 25% des ressources devront être allouées à la lutte contre la pauvreté et à la promotion de l'inclusion sociale (contre 20% actuellement), 10% des ressources affectées à l'amélioration des possibilités d'emploi pour les jeunes et 2% des ressources seront consacrées à l'objectif spécifique de lutte contre la privation matérielle (gérée par Fédéral).

En fonction des objectifs qui ont été définis au niveau européen, la programmation FSE+ 2021-2027 s'articulera autour de 11 objectifs spécifiques :

1. Améliorer l'accès à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi, notamment des jeunes et de chômeurs de longue durée et des personnes inactives, promouvoir l'emploi indépendant et l'économie sociale ;
2. Moderniser les institutions et services du marché du travail pour qu'ils jaugent et anticipent les besoins de compétences et apportent, en temps opportun, une assistance et un soutien adaptés aux enjeux de l'adéquation aux besoins du marché du travail, des transitions et de la mobilité ;
3. Promouvoir la participation des femmes au marché du travail, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, y compris l'accès à des services de garde d'enfants, un environnement de travail sain, bien adapté et équipé contre les risques pour la santé, l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise au changement et au vieillissement actif et en bonne santé ;
4. Améliorer la qualité, l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ainsi que leur adéquation au marché du travail, pour favoriser l'acquisition de compétences-clés dont les compétences numériques ;
5. Promouvoir l'égalité d'accès et la participation aboutie à une éducation ou formation inclusive et de qualité, en particulier pour les groupes défavorisés, de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants à l'éducation et la formation des adultes en passant par l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels et par l'enseignement supérieur et faciliter la mobilité à des fins d'apprentissage pour tous ;
6. Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de perfectionnement professionnel et de requalification flexibles pour tous en tenant compte des compétences numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle ;
7. Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances et la participation active et améliorer l'aptitude à occuper un emploi ;
8. Promouvoir l'intégration socio-économique des ressortissants de pays tiers et des communautés marginalisées telles que les Roms ;
9. Améliorer l'égalité d'accès en temps utile à des services abordables, durables et de qualité, moderniser les systèmes de protection sociale, y compris en promouvant l'accès à la protection sociale, améliorer l'accessibilité, l'efficacité et la résilience des systèmes de soins de santé et des services de soins longue durée ;
10. Promouvoir l'intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, y compris les plus démunies et les enfants ;
11. Lutter contre la privation matérielle en apportant une aide alimentaire et/ou une assistance matérielle aux personnes les plus démunies, y compris en prenant des mesures d'accompagnement.

Le FSE contribue également à la réalisation d'autres objectifs, notamment l'OS1 « une Europe plus intelligente » et l'OS2 « une Europe plus verte et à faible émission carbone ».

Dans le cadre du volet relatif à la santé, le FSE+ soutient la promotion de la santé et la prévention des maladies, contribue à l'efficacité, l'accessibilité et la résilience des systèmes de santé, rend les soins plus sûrs, réduit les inégalités dans le domaine de la santé, protège les citoyens contre les menaces transfrontalières pour la santé et soutient la législation de l'Union en matière de santé. Enfin, l'article 6 du règlement relatif au FSE+ est consacré à l'égalité hommes-femmes, à l'égalité des chances et à la non-discrimination.

Le CWEHF a répondu au questionnaire et a sélectionné ses priorités par rapport aux 11 objectifs spécifiques, à savoir les objectifs 1, 3, 5, 6, 8 et 9.

Consultation partenariale électronique dans le cadre de la préparation de la programmation FEDER 2021-2027

28.05.20 : Le Cabinet DI RUPO a lancé une consultation partenariale, sous forme d'un questionnaire, dans le but de récolter le ressenti au niveau de la mise en œuvre de la programmation 2014-2020 et des propositions de mesures pour la programmation 2021-2027.

Par rapport à la programmation antérieure, la Commission européenne a demandé que celle de 2021-2027 se limite à 5 objectifs stratégiques et prévoie une concentration thématique renforcée sur la recherche, l'innovation et le numérique ainsi que sur le bas-carbone.

En fonction des objectifs qui ont été définis au niveau européen, la programmation FEDER 2021-2027 s'articulera sur les 5 axes suivants :

- Une Europe plus intelligente par l'encouragement d'une transformation économique intelligente et innovante ;
- Une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone par l'encouragement d'une transition énergétique propre et équitable, des investissements verts et bleus, de l'économie circulaire, de l'adaptation au changement climatique, de la prévention et de la gestion des risques ;
- Une Europe plus connectée par l'amélioration de la mobilité et de la connectivité régionale aux TICs ;
- Une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux ;
- Une Europe plus proche des citoyens par l'encouragement du développement durable et intégré des zones urbaines, rurales et côtières et des initiatives locales.

Le CWEHF a répondu au questionnaire.

10.12.20 : Le SPW-Coordination des Fonds structurels a transmis la note d'orientation relative à la programmation FEDER 2021-2027 approuvée par le Gouvernement wallon du 26 novembre 2020. Il a également prévu la mise en place de 4 groupes de travail début 2021. Le CWEHF a examiné la note en vue de préparer les réunions de ces groupes de travail.

Audition du CWEHF à la Commission pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes du Parlement wallon

15.10.20 : La Commission pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes du Parlement wallon a souhaité inviter quelques experts pour s'informer de la situation des femmes en ce temps de confinement. Après avoir auditionné l'IWEPS le 1^{er} octobre 2020, le CWEHF a pu présenter son avis n°74 sur « l'urgence d'apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre » aux parlementaires qui l'avaient préalablement examiné.

Après avoir présenté les missions du CWEHF, Mme HENDRIX, Vice-Présidente, a présenté les différents points repris dans l'avis en développant les recommandations qui ont été émises pour ces points. Elle a également attiré l'attention des parlementaires sur la situation antinomique que nous vivons, à savoir que les femmes sont sur le front mais qu'elles participent très peu au niveau du processus de décision des mesures sanitaires et au niveau du processus de relance alors qu'elles ont le plus et le mieux expérimenté la crise.

De nombreux échanges ont eu lieu avec les parlementaires sur des sujets variés : opportunité de renforcer le budget en matière d'égalité hommes-femmes, accès à la santé sexuelle et reproductive, nécessité de différencier les dépistages pour certaines maladies, spécificité des femmes SDF, valorisation du secteur du Care, faible reconnaissance des maladies professionnelles dans les professions à dominante féminine, impacts du télétravail, précarité numérique des femmes et des enfants, Gender budgeting, précarité menstruelle, aggravation de la violence conjugale et intrafamiliale pendant le confinement, santé mentale des femmes, accès à un logement de qualité, question de l'habitat alternatif, opportunité de créer un observatoire du genre, précarité énergétique et hydrique et la sécurité alimentaire.

Consultation de la société civile en vue de la préparation du 8^{ème} rapport périodique de la CEDAW

27.10.20 : Le SPF-Affaires étrangères a convoqué la société civile dans le cadre de la préparation du 8^{ème} rapport périodique de la CEDAW. Le projet de rapport fait l'objet d'une présentation différente des autres années car il vise exclusivement à répondre aux questions posées par le Comité. Il est également précisé que les mesures et actions reprises dans ce 8^{ème} rapport concernent celles qui ont été mises en place jusqu'au 30 septembre 2020. L'IEFH a précisé qu'une partie des actions qui ont été énoncées dans d'autres rapports n'ont pas été reprises dans le rapport de la CEDAW, la Commission disposant déjà de ces autres rapports.

Le CWEHF a constaté que le texte est lacunaire en ce qui concerne les mesures qui ont été prises au niveau de la Région wallonne. Le CWEHF et le SPW-Intérieur et Action sociale ont décidé de transmettre leurs remarques respectives sous forme d'un document commun au secrétariat Coormulti.

Réseau Wallon « Femmes et Santé »

17.10.20 : Le Réseau Wallon « Femmes et Santé » avait réalisé pendant le 1^{er} confinement 4 podcasts intitulés « Ma santé en confinement. Paroles de femmes. D'une bulle à l'autre » afin de sensibiliser aux difficultés particulières qu'ont rencontré les femmes pendant le 1^{er} confinement.

Fin 2020, avec l'arrivée du 2^{ème} confinement, le Réseau Wallon a souhaité relancer cette initiative en élargissant le public de femmes et en invitant d'autres associations partenaires à se joindre à cette démarche. La finalité de ce travail est de proposer des recommandations au politique en matière de santé et d'accès à la santé en période de confinement. Le CWEHF a décidé de participer à cette démarche.

18.12.20 : Cette réunion a eu pour objet d'établir une évaluation de la méthodologie qui a été utilisée pour les 1^{ers} podcasts. Ensuite, chaque association a mentionné des pistes d'actions qu'elle pourrait réaliser : recontacter les personnes qui avaient témoigné lors des premiers podcasts, interroger de nouveaux publics de femmes qui n'ont pas souvent la parole (femmes porteuses de handicap, femmes étrangères, femmes en situation de prostitution...). Enfin, le Réseau a réfléchi à une ébauche de questions qui pourraient être posées aux personnes qui seront interviewées.

13. Annexes

Annexe 1 : avis de 2020

AVIS n°70

Préparation de la position belge pour la CSW64
(64^{ème} session de la Commission de la Condition de
la Femme) - réunion de consultation de la société
civile du 23 janvier 2020

Avis adopté le 30/01/2020

1. RETROACTE

Le CWEHF a été invité par le SPF-Affaires étrangères, Direction Droits de l'Homme, a une réunion d'information le 23 janvier 2020 en vue de préparer la position belge de la CSW64 qui sera présentée lors de la 64^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme à New York, du 9 au 20 mars 2020.

2. CONTEXTE

2020 est une année particulière : en effet, cette année correspond non seulement aux 25 ans de la conférence mondiale sur les femmes et l'adoption d'une déclaration et de la plateforme de Beijing (1995), mais aussi à la 64^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme (CSW64). Il s'agit donc d'une année charnière pour la réalisation accélérée de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles, partout dans le monde.

Outre l'examen et l'évaluation de la mise en œuvre de la déclaration et de la plateforme d'action de Beijing, ainsi que les résultats de la 23^{ème} session extraordinaire de l'Assemblée générale, l'examen comprendra une évaluation des défis actuels qui affectent la mise en œuvre de la plateforme d'action, la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et sa contribution à la pleine réalisation de l'agenda 2030 pour le développement durable dans une perspective sexospécifique.

A cette occasion, l'Europe a élaboré un rapport présentant 2 volets, le premier répertoriant les acquis en matière de genre en Europe et à l'international, le second proposant une série de mesures à prendre dans le cadre de cet événement et pour le futur. Sont pointés les thématiques suivantes :

- la non-discrimination : prévention, lutte contre les stéréotypes et le sexisme, rôles sociaux des femmes et des hommes, le Gender mainstreaming et le Gender budgeting... ;
- la lutte contre les violences faites aux femmes : prévention, sécurisation des femmes dans un contexte de guerre ou de migration.... ;
- l'orientation de la famille : conciliation vie privée-vie professionnelle, les diverses formes familiales, accès des H/F sur le marché du travail ;
- santé : droits sexuels et reproductifs, éducation affective et sexuelle comprehensive et le lien avec un travail décent ;
- Statistiques sexospécifiques ;
- Genre et changement climatique ;
- Genre et TIC : gap de genre, renforcer l'accès des femmes dans les TIC, favoriser l'orientation des filles vers les TIC.

3. EXPOSE DU DOSSIER

Bien que la position belge ne soit pas encore finalisée, il a été déclaré que la position belge se basera en grande majorité sur la position CSW64 de l'Europe et sur les conclusions des rapports « Pékin » antérieurs. Les orientations proposées se répartissent en 2 volets :

1) Priorités thématiques

- Importance du Gender mainstreaming et du Gender Budgeting : à tous les niveaux de pouvoir, il existe des réglementations qui mettent en avant l'intégration de la dimension de genre ;
- Lutte contre les violences envers les femmes : la Belgique suit les priorités de l'UE, la lutte contre les violences envers les femmes et les filles constituant également une priorité ;
- Economie et emploi ;
- Femmes et prise de décision : il y a eu des avancées mais il faut encore stimuler des actions visant à améliorer l'accès des femmes à la prise de décision ;
- Santé, y compris droits de santé sexuelle et reproductive : la Belgique est en faveur de l'évolution car elle a programmé une éducation compréhensive à la sexualité ;
- Lutte contre les stéréotypes et le sexisme, avec une attention particulière à l'éducation et aux médias qui ont un grand rôle à jouer ;
- Femmes, paix et sécurité ;
- Protection de l'environnement et changement climatique, domaine le moins avancé, comme cela a été souligné à la réunion régionale de Genève ;
- Technologie et innovation, en attirant l'attention sur le réel risque de renforcer des inégalités qui existent déjà.

2) Priorités transversales

- Importance du multilatéralisme : nécessité de maintenir les acquis et les engagements, y compris le langage agréé ;
- Transversalité de la dimension de genre : ce thème est « au-dessus » de toutes les différences. L'inégalité de genre est un problème structurel ;
- Protection des droits fondamentaux des femmes et des filles ;
- Maintenir un langage fort par rapport aux droits de santé sexuelle et reproductive ;
- Mise en avant de la famille : dans le contexte européen, il est important de reconnaître que la famille a un rôle important dans notre société mais il faut tenir compte des différentes formes de famille, au niveau politique. Par ailleurs, il y a lieu de respecter les droits des femmes et des filles (choix de se marier, de divorcer...) ;
- Primauté des droits humains internationaux sur la culture, les traditions : la Belgique insiste sur l'abrogation de lois, coutumes, pratiques qui discriminent ;
- Renforcement des mécanismes de genre, mais pour cela, il est nécessaire d'avoir des ressources budgétaires suffisantes ;
- Implémentation effective des engagements, de la législation et de la politique autour l'égalité de genre : Gender mainstreaming, Gender budgeting, obligation de produire des statistiques ventilées par sexe pour pouvoir connaître les différences de situation entre femmes et hommes ;
- Lutte contre les violences envers les femmes, considérées comme une violation de leurs droits humains ;

- Indépendance économique des femmes ;
- Empowerment des femmes et de l'accès égal à l'éducation, l'emploi, la sécurité sociale ;
- Représentation équilibrée dans la prise de décision aussi bien au niveau économique que politique ou socio-culturel ;
- Défendre le travail des ONG et de la société civile : nécessité de les impliquer dans la prise de décision. La Belgique irait même jusqu'à la défense des activistes car ils reçoivent de plus en plus d'attaques de la part de mouvements anti-féministes ;
- Lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les interprétations toxiques de masculinité ;
- Accorder une attention aux femmes et filles qui se trouvent dans une situation vulnérable et prendre en compte les discriminations multiples. Dans les années précédentes, la Belgique a toujours mis en avant le problème de non prise en compte des discriminations multiples ;
- Lutte contre les discriminations sur base de l'identité de genre et d'expression de genre. La Belgique met avant la nécessité d'avancer sur ce point ;
- Se référer à la situation et aux besoins des femmes et des filles. Il faut aussi inclure les hommes et les garçons dans la réalisation de l'égalité de genre ;
- Promotion et implémentation de l'Objectif de développement durable n°5 « implémentation de l'égalité homme/femme ». Cet objectif mentionne également que le genre doit être intégré dans tous les autres objectifs de développement durable. De plus en plus, au niveau des Nations-Unies, on essaie d'établir un lien entre les différentes plateformes, programmes et agendas de l'Union européenne et des Nations Unies. L'agenda 2030 pour le développement durable est aussi un programme-phare pour intégrer également la dimension de genre.

4. AVIS

Le CWEHF rend un avis favorable aux orientations proposées moyennant la prise en compte de toutes les dispositions suivantes :

4.1. Concernant la lutte contre les discriminations :

En Région wallonne, le décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire a étendu le champ d'application des mesures prises pour protéger un public plus large vis-à-vis des discriminations sur le lieu de travail. Parmi les critères protégés ont été ajoutés :

- Identité de genre et expression de genre ;
- Allaitement (accès aux biens et services dans les espaces publics) ;
- La composition de ménage (intégration de la convention n°156 e l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales) ;
- L'état de santé passé ;
- La condition sociale (sans abri, demandeur d'emploi ou personnes ayant un passé judiciaire).

Ce décret prend également en compte :

- les discriminations multiples ;
- la discrimination par association (mère travailleuse ayant un enfant handicapé) ;
- l'élargissement de la protection au retour de toutes les formes de congés familiaux ;
- une possibilité de dérogation à l'interdiction 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 ;
- la protection des personnes défendant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination ;
- l'introduction d'une pénalisation des actes de discrimination aussi bien dans le domaine du travail que dans le domaine des biens et service.

4.2. Concernant la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Depuis le 18 décembre 2019, une conférence interministérielle « Droits des femmes » a été créée afin de coordonner les politiques des différentes entités (Wallonie, Fédération Wallonie-Bruxelles et Région de Bruxelles-Capitale) en matière de lutte contre les violences envers les femmes ;
- L'OIT a adopté en juin 2019 la convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette convention devra être ratifiée par les différentes entités dans les plus brefs délais.

4.3. Genre-technologie et innovation

La Belgique a signé le 9 avril 2019 la déclaration « Commitment on woman in digital » marquant ainsi son intérêt à défendre la proportion de femmes dans les STEM/TIC. Le 22 janvier 2020, le SPF-Economie a réuni la société civile en vue d'élaborer la stratégie belge « Woman in digital ». Cette stratégie est composée de 5 objectifs :

- Veiller à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme en STEM/TIC ;
- Favoriser l'insertion des femmes dans le monde du travail lié au STEM/TIC ;
- Favoriser le maintien des femmes dans les filières STEM/TIC ;
- Construire de nouvelles images ;
- Eliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques.

Cette stratégie sera présentée dans le cadre de la journée « Woman in digital » le 23 avril 2020. A cette occasion aura lieu la signature de la stratégie par les ministres des différentes entités ainsi que par les entreprises engagées ».

AVIS n°71

Consultation de la société civile dans le cadre de
l'élaboration d'un futur plan « Droits des femmes »
en Fédération Wallonie-Bruxelles

Avis adopté le 31/01/2020

1. RETROACTE

Le 24 décembre 2019, la Ministre LINARD a lancé une consultation, sous forme numérique, auprès de la société civile afin que celle-ci puisse proposer des mesures prioritaires à inscrire dans un futur plan « Droits des femmes ».

Le CWEHF a été sollicité à cette présente consultation en date du 24 décembre 2019.

2. CONTEXTE

La ministre LINARD souhaite appliquer un rapprochement entre le décret de 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la FWB et le décret de 2019 relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes. Pour ce faire, elle souhaite élaborer un plan visant à apporter une réponse globale et intégrée aux inégalités femmes-hommes, dans toutes les compétences du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La volonté de la ministre est de l'élaborer en co-construction avec les associations et organismes faisant état d'une expertise sur les questions de genre.

Ce questionnaire s'articule autour de 4 axes qui ont été identifiés comme prioritaires à partir de la Déclaration de politique communautaire, à savoir :

- Lutter contre les violences faites aux femmes ;
- Déconstruire les stéréotypes de genre et agir sur les représentations ;
- Assurer une meilleure participation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et postes à responsabilités ;
- Faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle.

3. AVIS

L'avis concerne le questionnaire de la FWB ci-après complété par les propositions du CWEHF.



PLAN DROITS DES FEMMES

- PHASE DE CONSULTATION -

Le décret a pour objectif de lutter contre les inégalités structurelles qui touchent toutes les femmes : migrantes, sans papier, racisées, avec un handicap, âgées, précarisées, défavorisées, etc.

Le décret s'inscrit dans le respect de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDEC), des résolutions de la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenues à Pékin en septembre 1995 et de 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 (Convention d'Istanbul).

Les propositions doivent se baser sur une analyse genrée.

Nom de l'association : Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

Adresse : Rue du Vertbois, 13C, 4000 Liège

Nom et prénom de la personne de contact : VAN HOOFF Thérèse

Adresse email : therese.vanhoof@cesewallonie.be

Numéro de téléphone : 04/232.98.31

Pour chaque axe qui relève de votre expertise (au choix), merci d'indiquer maximum 3 objectifs selon vous prioritaires et quelques mesures (maximum 3 par objectif, les plus précises possibles) que le(s) ministre(s) compétent.e(s) en Fédération Wallonie-Bruxelles pourrai(en)t mettre en place pour atteindre ces objectifs :

Axe 1 : Lutter contre les violences faites aux femmes

1. Objectif prioritaire :

Apporter des solutions concrètes aux différentes formes de violences, aussi bien dans le monde du travail (enseignement, aide à la jeunesse, sport, organisation de la jeunesse, culture, éducation permanente...) que dans la sphère privée.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Développer des statistiques sexospécifiques sur les différentes formes de violence et sur les féminicides, conformément au prescrit de la Convention d'Istanbul. En effet, la Belgique est l'un des 6 pays qui ne communiquent pas ce type d'information ;
- Développer dès le plus jeune âge des formations visant la déconstruction des stéréotypes de genre, sensibiliser les jeunes au consentement et au respect du « non » de l'autre ;
- Violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail :
 - Développer les outils nécessaires à l'évaluation de ces violences dans les entreprises ainsi qu'au sein de la FWB et des institutions qui en dépendent, afin de dégager des solutions structurelles permettant d'éviter ces agissements et de sanctionner les auteur.e.s ;
 - Développer des outils de sensibilisation des travailleurs/euses avec ou sans emploi ainsi que du patronat ;
 - Lorsqu'une victime dépose plainte pour harcèlement sexuel, il faut mettre en place ou renforcer des mesures pour éviter l'exclusion, les représailles ou les mises à l'écart de la victime au sein de l'entreprise, même si le supérieur hiérarchique est en cause ;
- Travailleuses victimes de violences conjugales :
 - Mettre en place ou renforcer des mesures pour garantir à la victime de violences conjugales le maintien de son emploi. C'est le seul moyen qu'elle aura pour éventuellement sortir du cycle de la violence conjugale ;
 - Mettre en place des mesures d'adaptation du travail lorsque l'(ex)compagnon poursuit son harcèlement ou lorsque la femme décide de quitter le domicile conjugal (risque plus important de féminicides pendant cette période) :
 - ❖ Lui laisser le temps pour des consultations avec l'avocat, pour voir le CVFE ou un autre organisme, pour faire des recherches de logement pendant son temps de travail, vu que c'est souvent le seul moment où elle est libre ;
 - ❖ Prendre des mesures d'éloignement de l'(ex)compagnon : la changer de lieu de travail si elle est demandeuse, réduire l'accès au parking ou lui proposer une place de parking plus sécurisée, prévoir une autre entrée-sortie du bâtiment, filtrer ses appels... ;

- ❖ En Italie, dans certaines entreprises, les femmes victimes de violences conjugales qui ont quitté leur compagnon ont droit à 15 jours de congés payés ;
- Prendre contact avec l'ASBL « Pour la Solidarité » qui a mené un projet CEASE « Impliquer les entreprises contre les violences domestiques » et y inscrire la Fédération Wallonie Bruxelles.

2. Objectif prioritaire :

Renforcer la mise en application effective des sanctions à l'égard des auteur.e.s de violences envers leurs collègues ou subordonnés.e.s.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Informer en amont les travailleurs/euses et les conseillers/ères en prévention sur les éléments permettant d'identifier et de compiler les facteurs de violences et ce, dès qu'une situation se déclenche afin d'enrayer le processus au plus vite et de rassembler les preuves juridiques nécessaires ;
- Traiter le dépôt de plainte et la sanction éventuelle qui s'ensuit dans un délai raisonnable.

3. Objectif prioritaire :

Renforcer l'accompagnement, le conseil et une défense accessible en justice, pour les victimes de violence dans le monde du travail en renforçant les synergies avec le monde syndical et associatif.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Développer et/ou renforcer les plateformes partenariales pour améliorer et étendre l'aide juridique de 1^{ère} ligne spécifique aux violences sexistes dans le monde du travail et dans la vie privée ;
- Développer les services d'aide juridique par de réels investissements dans l'emploi ;
- Promouvoir la formation psychosociale et juridique des personnes ressources ;
- Evaluer le coût des violences conjugales : conséquences sur le travail (salaire garanti), intervention de la police, des pompiers, intervention médicale, coût juridique, coût des soins ;
- Ratifier la Convention n°190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Axe 2 : Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations

1. Objectif prioritaire :

Réduire l'écart salarial entre femmes et hommes dans tous les secteurs, mais en particulier dans le sport.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Imposer aux organisations sportives des montants de prix-trophée identiques pour les femmes et hommes exerçant une même discipline ;
- Financer à la même hauteur les sports « masculins » et les sports « féminins ». De manière générale, financer une diversité de sports (stop au « tout au football ») ;
- Activer des leviers d'action possible par la FWB pour obtenir l'égalité salariale entre femmes et hommes, professionnel.le.s dans le secteur du sport.

2. Objectif prioritaire :

Former les enfants, mais aussi le personnel qui forme et encadre les jeunes et les enfants afin de déconstruire leurs propres stéréotypes et d'éviter de les reproduire.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Sensibiliser dès le plus jeune âge, dans le cadre scolaire, parascolaire et associatif, à la question de l'égalité, en apportant un éclairage neutre, non genré, à l'organisation des cellules familiales, quelle que soit leur configuration ;
- Au niveau de la formation initiale ou continue des enseignants et du personnel qui encadre les jeunes, déconstruire les stéréotypes de genre, le racisme et la xénophobie ;
- Dans les programmes scolaires de l'enseignement, dès le plus jeune âge et tout au long du parcours scolaire, inscrire la déconstruction des stéréotypes de genre.

3. Objectif prioritaire :

Assurer au sein des médias une représentation hommes/femmes qui déjouent les stéréotypes de genre.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Favoriser la présence de femmes dans la thématique « économie », consacrer plus de place au sport féminin et aux joueuses dans la presse ;
- Promouvoir l'utilisation de la banque de données « expertalia » par les journalistes et les reporters ;
- Renforcer la présence de femmes journalistes au sein des rédactions ;
- Encourager la diversité des âges : privilégier des interviews auprès de personnes âgées entre 19 et 64 ans ;
- Favoriser la présence de personnes d'origine diverse au niveau des rôles de porte-parole ou d'expert.e.s ;
- Améliorer la diversité des catégories socio-professionnelles dans les quotidiens ;

- Au sein de l'information locale, renforcer la présence d'intervenant.e.s d'origine diverse ;
- Penser à interviewer des personnes porteuses de handicap sur des sujets autres que leur handicap ;
- Pour toutes les personnes interviewées, les identifier complètement (prénom, nom, profession) ;
- Pour les articles de presse et les dossiers relatifs aux violences conjugales, post-conjugales et les féminicides, encourager les journalistes et reporters à suivre les recommandations de l'AJP, c'est-à-dire traiter les violences faites aux femmes comme un problème grave de notre société, être attentif au choix des mots et des images, éviter la victimisation secondaire de l'auteur, réfléchir à la pertinence des détails délivrés par la police, le parquet ou un juge d'instruction, respecter les demandes des victimes, éviter de présenter les victimes comme des personnes passives, utiliser les expertises de terrain et les ressources disponibles.

Axe 3 : Assurer une meilleure participation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et postes à responsabilités

1. Objectif prioritaire :

Soutenir la formation des travailleuses sous l'autorité de la FWB.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Encourager les formations pour les femmes qui sont le plus souvent à temps partiel. C'est via la formation que des portes s'ouvrent et que des perspectives de promotion peuvent arriver ;
- Rendre accessible le Congé « Education » payé aux travailleuses à temps partiel.

2. Objectif prioritaire :

Mener une politique proactive pour obtenir la parité dans toutes les instances de décisions.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Trouver une solution pour embaucher systématiquement des femmes à la place des hommes tant que la parité ne sera pas atteinte ;
- Examiner les critères de recrutement et de nomination aux organes consultatifs et de décision, ainsi que de promotion aux postes élevés pour s'assurer qu'ils sont appropriés et n'entraînent pas de discriminations à l'égard des femmes ;
- Encourager les organisations financées par des fonds publics à adopter des politiques et des pratiques non discriminatoires de façon à employer plus de femmes à des postes plus élevés et veiller à ce qu'elles le fassent.

3. Objectif prioritaire :

Améliorer la gestion des temps scolaires pour permettre aux travailleuses, qui gèrent encore majoritairement les enfants, de continuer à travailler à temps plein.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Renforcer les milieux d'accueil de la petite enfance et des personnes dépendantes, ainsi que les milieux d'accueil extrascolaire de qualité.

Axe 4 : Faciliter la conciliation vie privée – vie professionnelle

1. Objectif prioritaire :

Elargir l'offre d'accueil de qualité pour permettre aux jeunes parents de travailler à temps plein, de suivre une formation ou de rechercher un emploi.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Augmenter le nombre de places d'accueil de qualité accessibles géographiquement et financièrement à tous les parents ;
- Prévoir un certain nombre de places pour accueillir les enfants de femmes sans emploi et de femmes en situation de famille monoparentale pour qu'elles puissent suivre une formation, rechercher un emploi et/ou accéder à un emploi ;
- Elargir les heures d'ouverture des milieux d'accueil de la petite enfance pour répondre aux contraintes de flexibilité imposées aux parents travailleurs ;
- Faire passer rapidement les accueillantes autonomes dans le nouveau statut.

2. Objectif prioritaire :

Régler la question du mercredi après-midi et de la durée de la journée scolaire.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Mettre en place une concertation syndicale pour imaginer ensemble une solution qui n'alourdit pas trop les conditions de travail des enseignant.e.s mais qui permettrait aux travailleurs/euses et en particulier les mères et les grands-mères, de conserver un temps de travail suffisant pour leur permettre d'avoir un meilleur salaire (réduire l'écart salarial) tout en se constituant des droits propres en sécurité sociale ;
- Se concerter avec la Région pour améliorer le statut du personnel ALE qui surveille les récréations, temps de midi et certains temps de garderie, accompagner ce personnel par de la formation lui permettant de déboucher sur des emplois stables ;
- Améliorer l'accueil extrascolaire de qualité en le rendant plus accessible financièrement (voire la gratuité) de manière à le rendre plus égalitaire.

3. Objectif prioritaire :

Améliorer la mobilité scolaire et extrascolaire. La mobilité des enfants est majoritairement assurée par les femmes.

Mesures à mettre en place en FWB pour atteindre cet objectif :

- Favoriser les systèmes où les activités extrascolaires, y compris sportives et culturelles, se déroulent à l'école ;
- Dans les autres cas, exiger de mettre en place des systèmes de transports collectifs au départ de l'école. Certaines communes l'organisent déjà. Ce système pourrait aussi être une plus-value pour un club sportif, une association de jeunes ou une association culturelle.

AVIS n°72

Application du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion – critère relatif au déséquilibre des sexes dans les entreprises d'insertion

Avis adopté le 07/02/2020

1. RETROACTE

Le SPW- Economie a sollicité, par courrier du 14 janvier 2020, l'avis du CWEHF sur l'application de l'article 1^{er}, & 1^{er}, 4^o, e du décret du 20 octobre 2016 : « [Est reconnu comme travailleur défavorisé (TD) ou gravement défavorisé (TGD) celui qui se voit] proposer, par l'entreprise d'insertion agréée, un contrat de travail dans un secteur ou une profession dans lesquels le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25% au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques et font partie du sexe sous-représenté ».

Ce décret du 20 octobre 2016 mentionne également en son article 2 que « *le Gouvernement est habilité à déterminer, sur avis de l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique visé à l'article 8 du décret du 4 décembre 2003 relatif à la création de l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique et après avis du Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes tel qu'institué par l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, la liste des secteurs et professions visés à l'article 1^{er}, 4^o, e* ».

2. CONTEXTE

La Direction de l'Economie sociale du SPW Economie, Emploi et Recherche, gérant le dispositif « Entreprises d'insertion » a pu constater que ce critère genré n'est pas appliqué à l'heure actuelle, ce cas de figure n'ayant pas encore été rencontré jusqu'à présent.

Suite à la demande d'entreprises agréées « entreprises d'insertion », Mme la Ministre MORREALE souhaite mettre en place une consultation concernant l'application de ce critère. C'est donc dans ce contexte que le CWEHF a été sollicité. Si cette initiative a tout son sens, le CWEHF rappelle qu'il est un organe consultatif ayant pour mission de formuler des avis et des recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes. Par conséquent, une première sollicitation aurait dû être adressée à l'IWEPS afin de pouvoir établir un tableau statistique ventilé selon le sexe des secteurs et professions visées avant de solliciter l'avis du CWEHF.

Ne disposant dès lors pas de ces informations préalables pour examiner la demande, le CWEHF a tenté de rassembler quelques éléments d'informations issues de l'IWEPS¹ et de la Fédération Wallonne des Entreprises d'Insertion « Atout EI ».²

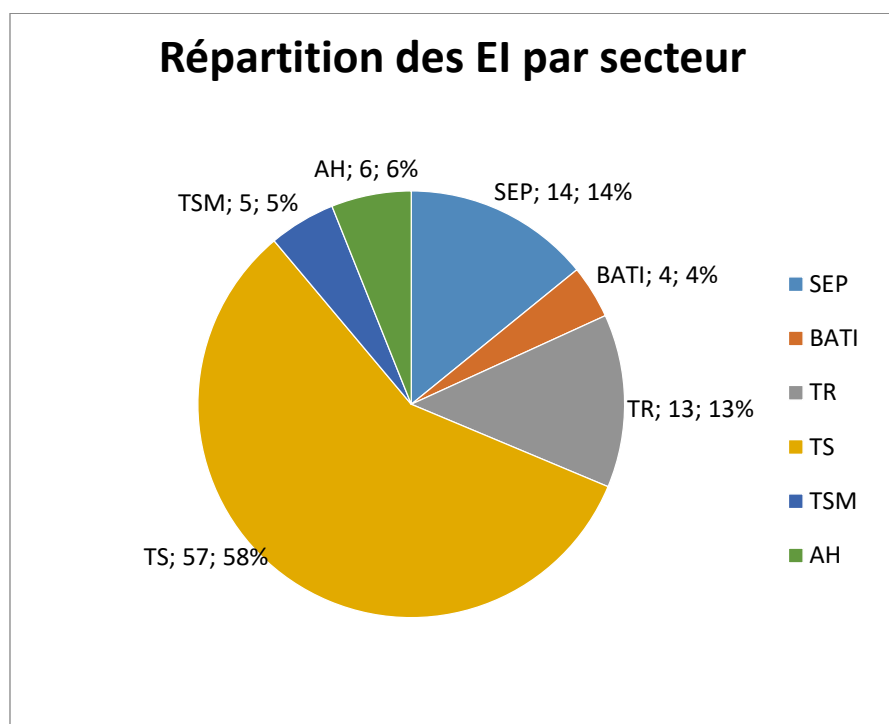
¹ IWEPS : Données ONSS, Statistique décentralisée : « Nombre de postes de travail par sexe et secteur d'activité en Wallonie au 30 juin 2018.

² Atout EI, 2018 : « Les EI wallonnes en chiffres- Analyse de 2018 sur base des comptes BNB 2017 ».

3. EBAUCHE D'EXAMEN DU DOSSIER

Sur base des sources qui ont été énoncées ci-dessus, le CWEHF a tenté d'ébaucher l'état de la situation au niveau des entreprises d'insertion. En 2017, 99 EI ont été agréées en Région wallonne. Ces entreprises se concentrent autour de 6 secteurs d'activités suivants :

- Alimentation et Horéca (AH) : 6%
- Construction/rénovation/isolation (BAT) : 4%
- Services aux Entreprises et Particuliers (SEP) : nettoyage professionnel, support aux entreprises, entretien de parc et jardin, bricolage, maintenance, call center, transport social, EI-IDESS : 14%
- Titres-services exclusifs (TS) : 58%
- Titres-services Mixte (TSM) : Titres-services, nettoyage professionnel, blanchisserie, gestion électronique de documents, conditionnement : 5%
- Tri et recyclage (TR) : 13%

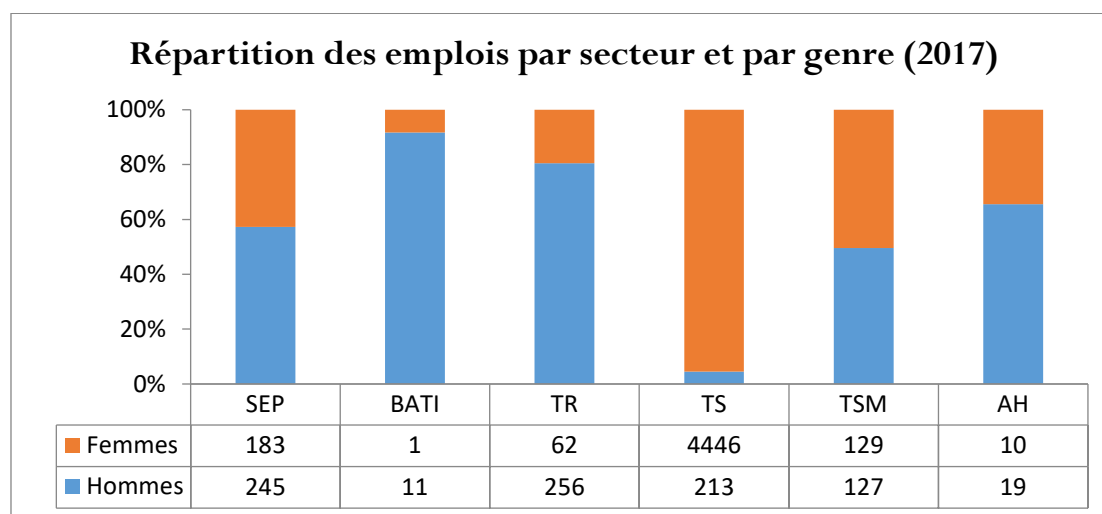


Quelques données concernant l'emploi dans les entreprises d'insertion

En décembre 2017, 5714 personnes travaillaient dans les entreprises d'insertion. Les travailleurs.euses sont réparti.e.s de la manière suivante : 82% des ETP proviennent du secteur Titres-services (TS et TSM) contre 8% des ETP pour les services aux entreprises et particuliers et 9% des ETP pour le tri et recyclage.

Il est à relever que 81% des salarié.e.s travaillent à temps partiel contre 19% à temps plein. Ce constat s'explique par la large part de travailleurs.euses en Titres-services en EI, secteur dans lequel le temps plein est difficilement réalisable compte tenu de la nature physique du métier, des demandes tant des travailleurs.euses que des client.e.s et des moyens de locomotion auxquels ont accès ou non les travailleurs.euses.

Répartition des emplois par secteur et par genre (2017)



De manière générale, les 99 EI emploient 85% de femmes et 15% d'hommes. Le graphique montre que les entreprises d'insertion n'échappent pas au constat général de l'image stéréotypée des métiers, les femmes étant majoritairement employées dans les secteurs des Titres-services et Titre-services mixtes tandis que les hommes sont majoritairement employés dans les secteurs du Bâtiment et du Tri-recyclage.

Pour tenter de répondre à la question s'il existe un réel déséquilibre des sexes dans les entreprises d'insertion supérieur d'au moins 25% au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques, le CWEHF a contacté la Fédération wallonne des entreprises d'insertion afin de tenter de faire correspondre les Codes NACE avec les secteurs définis au niveau des entreprises d'insertion. Le tableau ci-après tente de présenter une ébauche de correspondance entre les 2 classifications.

Secteur EI	Codes NACE correspondants	Entreprises d'insertion		ONSS	
		Hommes (%)	Femmes (%)	Homme (%)s	Femmes (%)
Alimentation et Horéca (AH)	56.10 – Restaurants et services de restauration mobile	65,5	34,5	51,3	48,7
Construction-rénovation-isolation (BAT)	41.20 - Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	91,7	8,3	93,2	6,8
	43.29 – Autres travaux d'installation			93,9	6,1
	43.99 – Autres travaux de construction spécialisés			93,9	6,1
Services aux Entreprises et Particuliers (SEP)	78.30 – Autre mise à disposition des ressources humaines	57,2	42,8	48,5	51,5
	81.30 - Services d'aménagement paysager			93,9	6,1
	87.10 – Activités de soins infirmiers résidentiels			12,8	87,2
	88.99 – Autres actions sociales sans hébergement			48	52
Titres-Services exclusifs (TS)	81.21 – Nettoyage courant des bâtiments	4,6	95,4	6,7	93,3
Titres-Services Mixtes (TSM)	81.22 – Autres activités de nettoyage des bâtiments – nettoyage industriel	49,6	50,4	52,9	47,1
Tri et Recyclage (TR)	38.11 – Collecte des déchets non dangereux	80,5	19,5	89,1	10,9
	38.32 – Récupération de déchets triés			84,2	15

4. AVIS

Sur base des informations qui lui ont été fournies, le CWEHF constate que le déséquilibre des sexes au niveau du personnel des entreprises d'insertion est semblable au déséquilibre moyen des sexes dans les secteurs économiques similaires.

Le CWEHF attire cependant l'attention au niveau des pourcentages émis au niveau du secteur « Services aux Entreprises et Particuliers » qui semblent présenter un bon équilibre des sexes. Pour lui, cette information est à approfondir car ce secteur regroupe en tant que tel des métiers fort stéréotypés.

Suite à cette sollicitation, le CWEHF recommande que cette analyse puisse être réalisée par l'IWEPS. Le CWEHF ne peut actuellement que constater la tendance générale d'une représentation déséquilibrée des sexes dans le monde du travail. Dès lors, des mesures favorisant l'engagement de personnes de sexe sous-représenté dans le secteur concerné sont indispensables à mettre en place afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans toutes les professions.

AVIS n°73

Avant-projet de décret du Gouvernement wallon
relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées
portant modification du Code wallon de l'Action
sociale et de la Santé – 1^{ère} lecture

Avis adopté le 05/03/2020

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 30 janvier 2020, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées portant modification du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, sachant que la gestion de cette compétence sera reprise par la Wallonie à partir du 1^{er} janvier 2021.

2. CONTEXTE

L'avant-projet de décret s'inscrit dans la poursuite des décisions qui ont été prises lors de la loi spéciale du 6 janvier 2014 qui transcrit l'accord relatif à la 6^{ème} réforme de l'Etat. Cette loi prévoit le transfert de toute une série de compétences aux Régions et aux Communautés, dont celle relative à la politique des personnes âgées.

Dans un second temps, les accords de la Sainte-Emilie ont transféré à la Communauté française et à la Commission communautaire française pour le territoire bilingue de Bruxelles-Capitale, l'exercice de la compétence à l'égard des matières personnalisables, à l'exception de certaines matières pour lesquelles la Fédération Wallonie-Bruxelles reste compétente. Aussi, la Région wallonne est maintenant compétente pour l'allocation d'aides aux personnes âgées (APA).

Le Gouvernement wallon veillera à la continuité des droits des personnes lors du transfert et confiera aux organismes assureurs un rôle d'opérateur. Parallèlement, une évaluation du système actuel de l'APA sera réalisée et permettra le cas échéant de l'adapter aux besoins de la population.

3. EXPOSE DU DOSSIER

L'avant-projet de décret insère un livre IIIquater intitulé « Allocation pour l'aide aux personnes âgées » dans la première partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

Principes généraux

L'allocation, conditionnée par des critères d'âge (65 ans au moins), de revenus fixés par le présent décret (revenu du ménage) et par le degré d'autonomie de la personne demandeuse, donne droit à une intervention financière. Cette aide est versée à la personne bénéficiaire, qu'elle vive à domicile ou réside en institution (MRPA/MRS, institution pour personnes handicapées). Cette aide peut être utilisée pour couvrir les coûts liés à la perte d'autonomie de la personne bénéficiaire.

La reprise de l'APA par la Région wallonne, et plus particulièrement par l'AVIQ, vise à s'aligner sur les conditions reprises dans la loi-programme du 22 décembre 1989 complétant la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes devenues handicapées après l'âge de 65 ans en réunissant l'allocation de complément du revenu garanti aux personnes âgées et l'allocation d'une tierce personne en une seule allocation pour personnes âgées. Par ailleurs, l'avant-projet de décret respecte également les dispositions de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social applicable aux organismes assureurs.

Cependant, des adaptations ont été introduites afin d'améliorer le système et de mettre le dispositif en cohérence avec les nouveaux acteurs de l'APA.

Dans les commentaires de l'avant-projet de décret, il est précisé « *qu'une habilitation est donnée au Gouvernement pour adapter l'âge d'accès à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées afin de la faire correspondre à l'âge légal de la pension si l'Autorité compétente était amenée à modifier dans ce sens l'âge d'accès à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration, telles que définies par la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées. En effet, l'ensemble de ces 3 dispositifs étant reliés et complémentaires, la modification des conditions d'âge de l'un d'eux sans modification des conditions d'âge des 2 autres pourraient créer des situations de réduction de droits ou de double bénéfice par rapport à la législation actuelle* ».

Budget

Le budget actuel de l'APA est de 136 millions €.

Acteurs impliqués

a. Les organismes assureurs wallons

Les 7 organismes assureurs wallons visés dans le présent projet sont les 5 unions nationales de mutualités (Alliance nationale des mutualités chrétiennes, Union nationale des mutualités neutres, Union nationale des mutualités socialistes, Union nationale des mutualités libérales et Union nationale des mutualités libres) et 2 structures publiques : la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI) et la caisse de soins de santé HR Rail. Leurs missions sont :

- de traiter la demande de l'APA ;
- d'évaluer le volet administratif et médical ;
- de payer les allocations aux bénéficiaires ;
- de communiquer toutes les informations utiles demandées par l'AVIQ.

Un contrôle visant le respect de ces différentes obligations est assuré par l'AVIQ, via une procédure d'évaluation susceptible de déboucher sur des sanctions le cas échéant.

b. L'Agence pour une vie de qualité

Ses missions sont :

- le contrôle de la bonne application des règles de paiement par les organismes assureurs (flux financiers, contrôle de qualité...);
- allouer les moyens financiers ;
- suivre l'évolution des dépenses sur base des informations d'activités et financières transmises de façon régulière par les organismes assureurs.

c. Le Conseil de gestion de l'APA et en son sein le comité de renonciation

Un Conseil de gestion de l'APA et en son sein un Comité de renonciation seront institués afin :

- de se prononcer sur les cas dignes d'intérêt de renonciation à la récupération de l'indu ;
- de veiller à l'harmonisation des pratiques afin de garantir l'égalité de traitement des demandeurs et bénéficiaires.

Il est également question de créer un comité de pilotage, composé d'un.e représentant.e du Ministre-Président, de représentant.e.s des Ministres Vice-Président.e.s et un.e représentant.e du Ministre du Budget afin de suivre la reprise de l'APA et les différentes facettes y afférentes.

4. AVIS

A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, le CWEHF rend un avis défavorable et demande que les critères permettant de fixer le montant de l'allocation soient revus de manière à intégrer la dimension de genre. En effet, un des critères fixés pour établir le calcul de l'allocation, à savoir le revenu du ménage, maintient une différence entre la situation respective des hommes et des femmes puisque, en général, les pensions des hommes sont supérieures à celles des femmes. Fixer le montant d'allocation sur cette base ne correspond pas à la situation socio-économique réelle des femmes.

Le CWEHF propose d'adopter la même logique que celle utilisée pour l'allocation d'intégration qui vise uniquement la personne porteuse d'un handicap : l'allocation (APA) serait uniquement liée au degré d'autonomie et aux revenus personnels de la personne demandeuse.

Le CWEHF rend un **avis défavorable** au projet, celui-ci entraînant une discrimination par rapport au droit des femmes à pouvoir disposer d'une allocation qui soit calculée en fonction de leur propre situation socio-économique et de leur degré d'autonomie. Il émet les commentaires suivant :

4.1. Remarques générales

De manière générale, l'avant-projet de décret appelle une relecture légistique attentive, notamment pour les raisons suivantes :

- Le texte doit adopter l'écriture inclusive ;
- Comme le souligne à juste titre l'Inspection des Finances (courrier du 24 janvier 2020), il existe déjà un article 43/31 qui a été défini dans le cadre du décret du 8 novembre 2018 relatif aux organismes assureurs et portant modification du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé (MB 5.12.2018). Par conséquent, il y a lieu de revoir toute la numérotation.

Test « Genre »

Le test « Genre » ne donne aucune information statistique sexospécifique sur la situation respective des hommes et des femmes âgées au niveau socio-économique (pension) et au niveau de leur état de santé.

Cette absence d'information a pour conséquence d'invisibiliser la situation des personnes âgées, et en particulier celle des femmes, alors qu'il est reconnu que les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes. La réponse à la question 2 du test « genre » est donc bien affirmative.

La question 3 aurait pu répondre aux constats qui auraient été émis lors de l'analyse de la question 2.

Critères retenus pour calculer le montant de l'allocation

L'avant-projet prévoit de fixer le montant de l'allocation sur base des revenus du ménage. Comme mentionné plus haut, les pensions des hommes sont en général supérieures à celles des femmes. La femme bénéficiaire serait dès lors systématiquement désavantagée puisque l'aide qui lui sera octroyée sera moindre que celle dont elle aurait droit si l'aide correspondait mieux à la situation socio-économique réelle de la femme.

Le système de « droit individuel » est déjà utilisé pour d'autres types d'allocation, comme par exemple l'allocation d'intégration qui est directement liée à la situation de la personne porteuse d'un handicap.

Le CWEHF demande que cette logique soit également appliquée pour l'APA, à savoir fixer le montant de l'allocation sur base du revenu individuel de la personne demandeuse et de son degré de perte d'autonomie.

Composition équilibrée des divers conseil et comités

L'avant-projet de décret prévoit la création d'un Conseil de gestion et en son sein un Comité de renonciation.

Par ailleurs, un comité de pilotage sera créé afin d'assurer le bon suivi de la reprise de l'APA et des différentes facettes y afférentes.

Le CWEHF demande que la présence équilibrée hommes-femmes (1/3 – 2/3) soit respectée au sein de leur composition respective.

4.2. Remarques particulières

p.4, art. 11, &2 : il y a lieu de lire « Outre le degré d'autonomie, il est tenu compte, pour fixer le montant de l'allocation, des revenus individuels de la personne demandeuse, évalués sur base des résultats d'une enquête menée selon les modalités précisées par le Gouvernement ».

p.4, art.12, &1 : il y a lieu de lire « L'allocation est octroyée moyennant l'imputation des revenus individuels de la personne demandeuse. Le paiement de l'allocation est accordé uniquement si le montant des revenus individuels de la personne demandeuse ne dépasse pas le montant des allocations visé à l'art. 43/36 ».

p.4, art. 12, &2 : il y a lieu de revoir les critères de distinction.

p.4, art.12, &3 : il y a lieu de lire « La personne demandeuse doit faire valoir ses droits... ».

p.5, al.2 : il y a lieu de lire : « Le Gouvernement détermine de quelle manière les prestations et indemnités, auxquelles la personne demandeuse n'a pas fait valoir, sont prises en compte ».

p.5, &4 : la définition du ménage est à supprimer.

p.5, art.14, &2 : il y a lieu de lire : « ... l'organisme assureur wallon traite la demande d'allocation en calculant le revenu individuel de la personne bénéficiaire ».

AVIS n°74

Sur l'urgence d'apporter une réponse
« Post-COVID-19 » sensible au genre

Avis adopté le 20/07/2020

La crise du COVID-19 a montré combien sont encore bien réelles les inégalités structurelles et endémiques auxquelles sont exposées les femmes et les filles aujourd'hui. Depuis le siècle dernier, de grandes féministes, dont Simone de Beauvoir, avaient non seulement mis en avant les inégalités entre hommes et femmes mais elles étaient également parfaitement conscientes qu'il « *suffirait d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question* ». Si la crise qui nous frappe aujourd'hui est mondiale, humanitaire et sanitaire, force est de constater que les femmes en souffrent plus particulièrement.

Ces inégalités préexistantes sont régulièrement dénoncées par les mouvements féministes et les Conseils « Egalité hommes-femmes ». Le CWEHF avait rédigé un mémorandum en vue des élections de mai 2019 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/CWEHF-memorandum-web.pdf>) en faisant un état des lieux de la plupart des inégalités, injustices ou difficultés qui concernent les femmes dans notre société. On peut ainsi retenir notamment les violences conjugales et intrafamiliales, la santé, l'accueil de l'enfance, les contributions alimentaires, les personnes âgées, les femmes migrantes, les nombreuses questions liées à l'emploi, entre autres le temps partiel, le logement et la représentation équilibrée.... Et tant ce mémorandum que celui établi en commun avec deux autres Conseils « Egalité hommes-femmes » contiennent un certain nombre de recommandations (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/Memorandum%20commun2019_FR.pdf).

Mais la crise a exacerbé ces constats....

Selon les autorités internationales, la pandémie a et aura des conséquences plus néfastes pour les femmes :

- Dès le 31 mars 2020, le Secrétaire général des Nations-Unies Antonio GUTERRES soulignait que la crise aggravait la violence envers les femmes (<https://www.un.org/sg/en/content/sg/press-encounter/2020-03-31/transcript-of-un-secretary-general%E2%80%99s-virtual-press-encounter-launch-the-report-the-socio-economic-impacts-of-covid-19>). Le 9 avril 2020, il a demandé que les femmes et les jeunes filles occupent une place centrale dans la lutte contre le COVID-19 (<https://www.un.org/press/fr/2020/sgsm20040.doc.htm>);
- La directrice d'ONU-Femmes déclarait : « *Les femmes doivent avoir une participation équitable dans la prise de décision et dans la réponse à la crise. Veillons à ce qu'une approche sensible au genre soit adoptée pour le COVID-19* » ;
- Mme Hilde HERDEMAN, pour la Commission européenne, observait que : « *Lorsque l'on constate l'impact sur les entreprises dirigées par des femmes, le fardeau que les femmes doivent porter, l'augmentation des violences à caractère sexiste, nous pouvons affirmer que la crise du COVID-19 est discriminante en fonction du genre, mais cette crise du COVID-19 constitue également une occasion de mieux reconstruire. Nos efforts devraient maintenant nous conduire à placer les femmes au cœur de la relance* » (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744798/lang--fr/index.htm).

En Belgique, la crise rend visible, comme jamais, la situation sociale et économique plus précaire des femmes. Si elles paient le prix fort, c'est pour diverses raisons :

- Elles étaient déjà précarisées ;
- Elles ont été contraintes de rester enfermées à domicile, lieu privilégié des violences du conjoint ;
- Elles occupaient des emplois qui ne peuvent, le plus souvent, ni s'exercer chez soi ni être totalement suspendus ;
- Elles sont encore et toujours victimes des rôles assignés socialement et des stéréotypes ;
- Elles se sont trouvées à remplir trois métiers en même temps : celui de leur profession (rémunéré), celui d'enseignante ou de puéricultrice et celui de la gestion de la maison et du ménage, en l'absence de toute aide, y compris celle bien rare du conjoint.

Et pourtant....

Dès les 1^{ers} jours du confinement, les réseaux sociaux s'agitent, les initiatives fleurissent et derrière ces actions, se trouvent de très nombreuses femmes. La construction sociale de ce que font et sont les femmes fait qu'elles prennent en charge le Care, en plus de leurs obligations quotidiennes, une multitude de tâches diverses et variées : soins de santé, soins aux personnes âgées, aide à domicile, aide aux personnes sans abri, aux sans-papier, aux personnes en situation de handicap, aux voisin.e.s isolé.e.s.

Le vocabulaire et les images utilisés par les politiques ne sont pas anodins, on fait appel aux couturiEREs bénévoles et jamais aux couturiERs ? Il semble normal et naturel que les femmes fabriquent gracieusement un outil de prévention indispensable pour la population et de surplus de manière intensive, tout cela pour pallier les manquements de l'Etat. Le manque de reconnaissance est accentué par le fait que cela est présenté comme des « prédispositions » féminines.

En plus, les femmes ont dû assumer la répartition inégale des tâches domestiques, de la garde et du suivi scolaire des enfants. On aurait pu attendre, avec les 2 parents à la maison, une meilleure répartition des tâches qui ne s'est pas vérifiée dans les faits. Il faut aussi ajouter la charge mentale et émotionnelle du confinement, particulièrement lourde car elles devaient rassurer leurs proches tandis que personne ne pouvait les rassurer en retour. La situation des femmes seules avec des enfants était particulièrement dramatique, surtout avec des enfants souffrant d'un handicap.

Cette aggravation de la situation des femmes dans notre société oblige le politique à prendre des décisions fortes au niveau économique et social, centrées exclusivement sur l'Humain.

Il est donc nécessaire de réaliser une analyse genrée de la crise....

L'expérience des diverses épidémies montre qu'une analyse genrée est déterminante pour garantir l'efficacité des interventions sanitaires. Un des enjeux fondamentaux sera donc de garder ce cap. Le CWEHF pointe quelques enjeux :

1. Les violences conjugales et intrafamiliales

Plusieurs articles ont signalé durant le confinement une très forte hausse des signalements de violences conjugales (4 fois plus d'appels à la ligne d'écoute). Face à l'insuffisance des initiatives mises en œuvre en « temps normal », la Belgique a été limitée dans « *l'aptitude à réagir face aux besoins observés pendant cette crise* », tant en terme d'accompagnement des victimes qu'en terme du nombre de lits disponibles dans les foyers d'accueil qui est inférieur « *au nombre requis au titre de la Convention d'Istanbul* »¹.

Selon Mme VANNESTE et Co², « *Le confinement aura changé la vie des familles, notamment par la séquestration qu'il impose aux membres de la famille, le retrait des enfants des écoles, l'arrêt de l'emploi ou le télétravail, autant de mesures qui génèrent des tensions, des frustrations et une forte anxiété, plus fortes encore dans les ménages à faibles revenus et surpeuplés, ou au sein des familles déjà plus vulnérables avant la crise... les dynamiques de violences préexistantes d'emprise et de contrôle se sont trouvées renforcées et « facilitées » par ce repli/enfermement sur le lieu de vie ; de plus des violences, jusqu'alors latentes, ont émergé dans ce contexte de tensions exacerbées, dans tous les cas avec moins de possibilités de recourir à une aide extérieure* ».

Ces violences touchent aussi les enfants enfermés dans ce lieu de violence, sans aucune possibilité d'échappatoire (école, famille élargie, mouvement de jeunesse...)... sans oublier les situations de garde alternée qui viennent encore compliquer les choses.

Les traumatismes liés à cette violence sont multiples et ce phénomène inquiète particulièrement les unités pédopsychiatriques des hôpitaux et de services SOS enfants qui craignent une saturation lors du déconfinement, ces secteurs étant par ailleurs « *déjà dans l'incapacité de pouvoir accueillir les enfants et les parents en demande de délais raisonnables* », selon le Délégué général aux droits de l'enfant³. A cela, s'ajoute « *l'épuisement des intervenants sociaux qui ont été particulièrement exposés à la détresse et aux violences des familles sur le terrain* »⁴.

Comme le souligne le CFFB⁵, « *sur le plan judiciaire, nous connaissons les difficultés rencontrées par les femmes pour se faire entendre, la suspicion qui continue à peser sur leurs plaintes et les constats de violences qu'elles demandent à la justice de condamner. L'inquiétude reste donc de mise car le monde policier et judiciaire reste très peu formé à la prise en compte et à la compréhension du continuum des violences* ».

¹ Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », pp.4 et 5.

² VANNESTE Ch., GLOWACZ F., FALLON C., THIRY A., PLAVSIC A., COENE G., ROUSSEAU X., EGGERICKX Th., WITAECKX S., RAVIER I., DZIEWA A., SANDERSON, J.-P., VERGAERT E., VAN PRAET S. et LEMONNE A., 04.20 : « Politique de soutien en matière de lutte contre les violences domestiques ou intrafamiliales (VIF) : Gérer la situation post-confinement en matière de maltraitance infantile et violence conjugale » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.98.

³ DE VOS B., 04.20 : « Eviter l'érosion des droits des enfants » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.68.

⁴ VANNESTE Ch., GLOWACZ F., FALLON C., THIRY A., PLAVSIC A., COENE G., ROUSSEAU X., EGGERICKX Th., WITAECKX S., RAVIER I., DZIEWA A., SANDERSON, J.-P., VERGAERT E., VAN PRAET S. et LEMONNE A., 04.20 : « Politique de soutien en matière de lutte contre les violences domestiques ou intrafamiliales (VIF) : Gérer la situation post-confinement en matière de maltraitance infantile et violence conjugale » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.99.

⁵ DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, pp.2 et 3.

Enfin, d'autres types de violences ont été exacerbés :

- Le harcèlement de rue. Les rues étant désertes, les femmes ne pouvaient plus appeler à l'aide. Le sentiment d'insécurité a augmenté et le contrôle social a diminué ;
- La cyberviolence, et en particulier la vengeance pornographique, suite à « *l'augmentation potentielle du stress, du temps libre, des sextos, de l'utilisation d'internet et des médias sociaux en période de confinement* »⁶.

Des **mesures** ont été prises en urgence :

- Ouverture de centres d'accueil et réquisition de chambres d'hôtels avec un accompagnement psychosocial, le catering et les mesures de sécurité ;
- Consigne aux 19 CPAS de Bruxelles d'adopter une plus grande flexibilité face aux demandes ;
- Possibilité de faire appel à l'aide via les pharmacies ;
- Initiative de la zone de police de Bruxelles Nord de rappeler des plaignantes.

Et une **mesure plus récurrente** : l'assurance de 10 CPVS sur le territoire belge alors qu'il n'y en a que 3 actuellement.

Comme le souligne DUSOLLIER et GRANDJEAN⁷, « *les décisions relatives au déconfinement et à la sortie de crise ne pourront pas être un simple retour à la « normale » pour les personnes qui ont vu leur vulnérabilité s'aggraver pendant leur confinement, qu'il s'agisse de femmes victimes de violences conjugales, des enfants et adolescents en situation d'abus familial... Le déconfinement n'est pas le remède aux violences qu'ils et elles subissent* ».

Recommandations du CWEHF

- Poursuivre la mise en place de mécanismes d'alerte et d'orientation, ainsi que des outils pour fournir une assistance, comme le « circuit pharmacie », avec les associations de terrain expertes. Ceci permet aux femmes privées de connexion internet d'y avoir accès. Comme il s'agit d'un maillon de la chaîne, cette démarche ne pourra être efficace qu'avec des moyens supplémentaires d'accompagnement à l'associatif qui dispose de l'expérience ;
- Pérenniser des lieux d'accueil pour les femmes victimes avec/sans enfants. Le caractère « essentiel » de leurs activités doit être reconnu. A défaut de lieux suffisants, il y aurait lieu de prévoir des dispositifs intermédiaires (bâtiments collectifs occupés ou non, toujours en bon état par exemple), situés à proximité des ressources ;
- Pérenniser la ligne d'écoute qui a reçu 4 fois plus d'appels qu'en temps normal. Considérée comme un volet essentiel du réseau, elle n'est toujours pas pérennisée (convention) et bien qu'annoncée accessible 24h/24, elle ne peut fonctionner que de 9 à 19h, avec des bénévoles en renfort la nuit.
- Le CWEHF s'interroge sur la pertinence du suivi des victimes par la zone de police de Bruxelles-Nord. Cette initiative pose question sans évaluation, elle risque de mettre encore plus les femmes en danger.

⁶ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, p.8.

⁷ DUSOLLIER S. et GRANDJEAN N., 04.20 : « Pour une prise en compte du genre et de l'égalité femmes/hommes dans le déconfinement et l'après-crise COVID-19 » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.83.

Le CWEHF fait également siennes une série de recommandations :

- de Carta Academica⁸, en ce qui concerne la prise en charge des multi-traumatismes psychologiques des femmes et des enfants victimes, la prise en charge des auteurs de violences ; le renforcement du traitement policier/judiciaire/post-judiciaire des violences graves et la coordination avec les services sociaux et les associations » ;
- d'Amnesty International⁹, en ce qui concerne la mise en place d'exceptions aux restrictions de déplacement et de circulation pour les victimes qui ont besoin de solliciter une aide à l'extérieur et qui fuient des situations de violences ou d'exploitation, voire l'expulsion de l'auteur du domicile, de manière à leur permettre d'accéder à un dispositif de protection, la collecte de données, ventilées selon le genre, l'âge et d'autres critères pertinents, sur la fréquence des violences visant les femmes et les filles afin d'obtenir une image précise des risques pendant la crise et d'ouvrir la voie à l'élaboration de politiques qui soient fondées sur l'intersectionnalité ;
- du Délégué aux droits de l'enfant¹⁰, en ce qui concerne la reprise de l'accueil du public au sein des SAJ/SPJ, et les familles ; le renforcement des services de santé mentale pour répondre aux besoins spécifiques des mineur.e.s et l'amélioration des campagnes d'information sur les numéros d'urgence ou d'aide destinés directement aux enfants et aux jeunes et les adapter à une diffusion sur instagram, Tik Tok, You Tube.

2. La santé

Pour la maladie elle-même, les chiffres sont assez parlants : « *Le 21 avril 2020, Sciensano a indiqué que 61,9% des cas confirmés étaient des femmes [dont 65% dans la tranche d'âge 20-49 ans] et 38,1% des hommes* »¹¹. Etant en première ligne, que ce soit au foyer ou dans les secteurs d'activités qui se sont révélés essentiels lors du confinement (secteur de la santé et des soins, caisses des magasins d'alimentation, enseignement, crèches, nettoyage des bâtiments restés actifs, brancardières, personnel de la lingerie, d'entretien, des travailleuses sociales, membres actives du secteur associatif...) et dépourvues de toute protection sanitaire, les femmes (majoritaires dans ces secteurs) sont exposées à de grands risques de contamination. Par ailleurs, elles se déplacent plus souvent en transport en commun que les hommes, ce qui accroît leur vulnérabilité.

⁸ VANNESTE Ch., GLOWACZ F., FALLON C., THIRY A., PLAVSIC A., COENE G., ROUSSEAU X., EGGERICKX Th., WITHAECKX S., RAVIER I., DZIEWA A., SANDERSON, J.-P., VERGAERT E., VAN PRAET S. et LEMONNE A., 04.20 : « Politique de soutien en matière de lutte contre les violences domestiques ou intrafamiliales (VIF) : Gérer la situation post-confinement en matière de maltraitance infantile et violence conjugale » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.99.

⁹ Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », pp.5 à 7.

¹⁰ DE VOS B., 04.20 : « Eviter l'érosion des droits des enfants » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, pp.68 et 69.

¹¹ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Egalité des chances, p.4.

D'autres constats sont inquiétants :

- **Santé mentale** : de l'avis des spécialistes, les conséquences sont ignorées ou largement sous évaluées. Selon les résultats d'une première enquête de santé relative au COVID-19 réalisée par Sciensano, « *les femmes (24%) sont davantage touchées par des troubles anxieux que les hommes (16%) et les femmes (18%) sont relativement plus nombreuses que les hommes (14%) à souffrir de dépression* »¹². En effet, les personnes précarisées, les isolé.e.s, les personnes sans abri, les personnes en situation de prostitution, les migrant.e.s, les sans-statut et les sans-papier ont été les grand.e.s oublié.e.s des mesures sanitaires...
Du côté de la santé, la crise a été très lourde à gérer au niveau du personnel : « *en mars de cette année par exemple, l'absentéisme de courte durée a augmenté de 70% par rapport à l'année dernière, surtout dans le secteur des soins de santé* »¹³. La question est clairement posée : « *Mesurera-t-on le traumatisme de ces soignants (en hôpital, centre de revalidation, maison de repos et de soins, centre d'accueil de personnes handicapées ou en séjour psychiatrique), privés de moyens d'agir par absence de ressources, de matériels et de tests de dépistage ?* »¹⁴ ;
- **Accès aux soins** : l'accès aux soins a été fortement restreint, se limitant soit à des consultations par téléphone, « *créant une comorbidité que des généralistes, impuissants, ont même appelé « dégât collatéral* »¹⁵, soit à des reports de soins. Par ailleurs, il faut s'attendre à ce que des personnes en situation financière difficile avant la crise reportent des soins médicaux aussi longtemps que possible ;
- **Accès à la santé sexuelle et reproductive**. Même si les centres de planning familial sont restés ouverts et vigilants, on a pu observer qu'en réalité, soit les centres étaient fermés, uniquement accessibles par téléphone, soit certaines femmes avaient des difficultés à se présenter aux lieux adéquats. Selon le CFFB¹⁶, « *les CPF ont rédigé une attestation de soins urgents gynécologiques, soins qui sont indisponibles en Belgique, afin de permettre aux femmes de passer la frontière... Les professionnel.le.s craignent donc de devoir faire face à un grand nombre de demandes d'IVG qui seront hors-délai lorsque le confinement sera levé* ».
 - Au niveau de la **contraception régulière**, « *les CPF enregistrent une baisse de 80% par rapport aux demandes habituelles. Si les femmes peuvent demander aux CPF une prolongation de contraception, celle-ci est unique et ne peut donc pas être renouvelée* » ;

¹² IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, p.4.

¹³ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, pp.4 et 5.

¹⁴ MAZZOCCHETTI J., NOEL FI., LOODTS I., 04.20 : « Incertitudes, « deuils anticipatoire » et traumas : de la nécessité de penser le confinement au-delà de ses enjeux sanitaires et économiques » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, pp. 92 et 93.

¹⁵ MAZZOCCHETTI J., NOEL FI., LOODTS I., 2.04.20 : « Incertitudes, deuils anticipatoire » et trauma : de la nécessité de penser le confinement au-delà de ses enjeux sanitaires et économiques » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta académica. p. 92.

¹⁶ DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, pp.2 et 3.

- Au niveau de la **contraception d'urgence**, « *les femmes ont davantage de difficultés à obtenir une ordonnance et toutes les femmes n'ont pas 50€ à mettre dans cette contraception d'urgence, ce qui une fois de plus renforce les inégalités sociales et la précarité des femmes...* » ;
- Au niveau des **préservatifs**, il a été annoncé « *que les retards importants causés par la fermeture des usines augurent d'une pénurie mondiale de tous les moyens de contraception en 2020-2021. Il est urgent que les pouvoirs publics s'en saisissent* ».
- Les **accouchements** se sont souvent passés dans une grande violence : interdiction de la présence du père ou d'une personne accompagnante, accouchements provoqués, réalisés par des gynécologues de garde et non celui du suivi, etc. ;
- La **précarité menstruelle** : problème conséquent pour les femmes en situation précaire et plus particulièrement, les femmes sans-abri et/ou en situation irrégulière, qui « *sont considérablement touchées par l'absence de prise en charge, ce qui rend leur état de santé à risque de complication... En Belgique, rien n'a été mis en place par les autorités à ce niveau* »¹⁷.

Recommandations du CWEHF

- Valorisation de tout le secteur sanitaire et du Care : des engagements devront être réalisés afin de stopper la logique du flux tendu. Par ailleurs, la valorisation des compétences des travailleuses de ces secteurs est un vecteur de prise de conscience de l'importance vitale de celles-ci et un levier contre les visions sexistes et réductrices de ces métiers ;
- Prise en charge de la santé mentale et du suivi médical des professionnel.le.s de la santé et du personnel travaillant dans le Care, afin de réduire le risque d'une vague de burn-out, d'épuisement, de dépression et de maladies post-traumatiques à court terme.

Le CWEHF fait également siennes une série de recommandations :

- du CFFB¹⁸, en ce qui concerne le développement des téléconsultations pour la contraception régulière par exemple, la gratuité de la contraception d'urgence (sans ordonnance), une proposition de loi sur la gratuité des protections menstruelles pour les femmes les plus démunies et la mise à disposition d'un kit de 1^{ère} nécessité pour les personnes les plus démunies, comprenant d'office des protections hygiéniques ;
- de Carta Academica¹⁹, en ce qui concerne la garantie de l'accès des femmes et des personnes transgenres à certains soins (gynécologie, dépistage des cancers, santé sexuelle, accès à la contraception, avortement, traitements de transition...);

¹⁷ DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, p.6.

¹⁸ DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, p.6.

¹⁹ DUSOLLIER S. et GRANDJEAN N., 04.20 : « Pour une prise en compte du genre et de l'égalité femmes/hommes dans le déconfinement et l'après-crise COVID-19 » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.83.

- d'Amnesty International²⁰, en ce qui concerne la prise en compte, dans les plans d'urgence, de l'accès à la santé sexuelle et reproductive, en ne soumettant pas ces déplacements à restriction, que cette exception soit « également *garantie pour les prestataires de services (personnels de santé, groupes d'aide humanitaire et organismes de coopération) pendant le confinement, mais aussi le déconfinement, qu'il soit total ou partiel* » et en assurant « les chaînes logistiques des méthodes de planning familial et d'autres produits relevant de la santé sexuelle et reproductive, par exemple de la santé menstruelle. Après la levée des restrictions, il y a lieu de surveiller ces chaînes logistiques qui risquent d'être toujours perturbées ».

Enfin, le CWEHF rappelle l'importance d'élaborer une politique de santé préventive, genrée, articulée aux différentes compétences de la Région wallonne, ce qui permettrait de contribuer à une amélioration globale de la santé physique et mentale de l'ensemble de la population, de réduire les complications sur le plan individuel et de réduire les coûts en terme de santé curative sur le plan collectif.

3. L'accueil de l'enfance et prise en charge des responsabilités familiales

La crise du COVID-19 a exacerbé un constat ancien : l'inéquitable répartition des tâches entre hommes et femmes. Brusquement, les écoles et les crèches ont été fermées, les enfants renvoyés à la maison avec interdiction de les confier aux grands-parents. Seules exceptions dans les crèches et les écoles, des garderies pour les enfants du personnel soignant. Contraint.e.s au télétravail, certain.e.s se sont trouvé.e.s à domicile à devoir travailler avec un ou des enfants, ce qui à long terme épuise totalement et/ou a des répercussions sur la santé mentale.

Les familles monoparentales (une majorité de femmes) ne pouvaient même pas espérer un peu d'aide sur ce plan. Par ailleurs, une autre mesure sanitaire imposée a totalement ignoré la dimension de genre : obligation de se rendre SEUL.E au magasin d'alimentation. Comment fait une mère ou un père de famille monoparentale ?

La remise au travail ayant précédé la réouverture des écoles, qui va s'occuper des enfants et qui retournera en priorité au travail ? Il semble clair que le temps supplémentaire consacré aux soins « *alourdirait encore la double charge de travail des femmes (professionnelle et ménagère) et pourrait exercer une pression sur le nombre d'heures de travail prestées* »²¹. Les femmes gagnant en moyenne 23% de moins que les hommes, sacrifieront leur travail, « *risque qui ne peut être ignoré* »²². L'enjeu ici est de faire prendre conscience que les modes d'organisation des familles ne sont pas anodins, qu'ils permettent aux inégalités de genre de se perpétuer et que les politiques ne favorisent pas une remise en cause de la charge de la famille sur le « dos » des femmes.

²⁰ Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », p.8.

²¹ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, p.5.

²² DUSOLLIER S. et GRANDJEAN N., 04.20 : « Pour une prise en compte du genre et de l'égalité femmes/hommes dans le déconfinement et l'après-crise COVID-19 » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.82.

Le CCGD²³ affirme même que « ce travail non rémunéré est un « moteur caché » de l'économie mondiale. Il fait tourner des familles, les sociétés et les entreprises et constitue une contribution invisible à l'économie mondiale de minimum 10,8 billions de dollars par an ».

Une mesure prise en urgence, le « congé parental Corona », reste insuffisante, car par la perte de salaire qu'elle induit, elle exclut les travailleur.euse.s les plus pauvres. Une mesure plus ambitieuse en termes de durée et de montants doit être proposée dans les plus brefs délais.

Recommandation du CWEHF

Si le CWEHF estime que le « congé parental Corona » est une première étape au niveau de la conciliation vie privée-vie professionnelle, il constate qu'il existe un réel enjeu de flexibilité par rapport à tous les dispositifs possibles pour des parents en difficulté. Il demande que le Gouvernement puisse proposer des dispositifs plus souples, suffisamment rémunérés pour être une réelle alternative de soutien aux familles, en particulier monoparentales.

4. Fracture numérique au niveau de l'enseignement et de la formation

Reconnaissons-le, la crise du COVID-19 a pris tout le monde de court. Du jour au lendemain, l'école numérique et la formation numérique sont devenus « LA NORME », du moins au niveau de l'intention... « La techno-pédagogie a un coût matériel et relationnel important. Elle creuse les inégalités, révélant des fractures culturelles (maîtrise défaillante de la culture du numérique), économique (frais de matériel et de connexion), sociale (absence d'un environnement privé propice) et relationnelle (déconnexion des réseaux de socialisation que sont les groupes classes). Elle n'est pas adaptée à l'apprentissage de certains savoir-faire et savoir-faire comportementaux. Elle oblige à repenser la scénarisation et les processus pédagogiques, ainsi que les modes d'évaluation, toutes dimensions auxquelles le personnel de l'enseignement et de la formation ne sont pas forcément préparés ni formés »²⁴.

Le bât blesse aussi du côté des familles qui n'ont pas toutes une connectivité numérique optimale, en particulier s'il faut assumer en même temps le télétravail et l'enseignement numérique des enfants.....

Selon le Délégué général aux droits de l'enfant²⁵, « ce sont les exigences de suivi virtuel des matières scolaires qui mettent en défaut les familles, en particulier les familles précarisées et les familles monoparentales, faute de matériel numérique adéquat et/ou de compétence parentale... Les professionnels craignent de voir arriver une grande vague de retards scolaires à la prochaine rentrée scolaire, le confinement ayant encore aggravé les inégalités entre les enfants de classe plus aisée et les enfants de classe plus populaire... Des carences affectives vont s'ajouter à des parcours de vie d'enfants en difficultés familiales et relationnelles ».

²³ Conseil consultatif « Genre et Développement », 27.04.20 : « Note du Conseil consultatif « Genre et Développement » pour une réponse à la pandémie de COVID-19 sensible à la dimension du genre », p.3.

²⁴ Carta Academica, 13.05.20 : « Déconfinement sociétal – recommandations pour le long terme », p.5.

²⁵ DE VOS B., 04.20 : « Eviter l'érosion des droits des enfants », in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, pp.67 et 68.

Des témoignages que l'IWEPS a pu recueillir, tant le « RWLP que les Centres d'accueil de migrants de la Croix-Rouge, en dépit des efforts menés par des citoyens, des écoles ou des services sociaux pour collecter le matériel informatique pendant le confinement » se sont trouvés impuissants face à la fracture numérique. « Dans ces centres, le lien régulier avec l'école n'a pas toujours été maintenu, le nombre d'ordinateurs étant nettement inférieur au nombre d'enfants scolarisés. Comme le signale le RWLP, les personnes précaires ont des GSM mais disposent plus rarement d'ordinateurs et de connexion internet ». ²⁶

Recommandations du CWEHF

- Il est fondamental et plus qu'urgent de renforcer la connectivité sur l'ensemble du territoire wallon, en zone urbaine mais aussi et surtout en zone rurale. Cet investissement est fondamental si l'on veut soutenir le télétravail, développer l'école numérique, soutenir les secteurs de services et le secteur agricole ;
- Multiplier les espaces numériques au sein des communes, en veillant à ce que tous les habitants y aient accès (commune plus étendue).

Le CWEHF fait siennes les recommandations du Délégué aux droits de l'enfant²⁷, notamment la « mise en place d'un système qui permette d'identifier les élèves du primaire et du secondaire qui auraient des difficultés à jouir de l'accès numérique aux devoirs et travaux de révision et un soutien scolaire intensif et personnalisé pour remédier aux difficultés scolaires rencontrées par chaque enfant ». Tant que ce type d'enseignement à distance sera nécessaire, il sera impératif de veiller « à ce que les inégalités préexistantes ne soient pas renforcées par des pratiques d'enseignement et de formation discriminantes » ²⁸.

5. Les contributions alimentaires

Celles-ci sont mal payées en général (en retard, partiellement, etc.) voire impayées. Or, les femmes avec enfants ont connu brusquement plusieurs difficultés. Elles ont été maintenues à domicile soit :

- en télétravail avec baisse de productivité et danger de perdre son emploi au moment de la reprise ;
- avec une perte de revenus pour mise en chômage technique ;
- avec une perte totale de revenus pour les petites indépendantes sans aucun filet de sécurité.

Quand on sait que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel (principalement caissières et personnel soignant), on imagine la soudaine aggravation de leur situation financière, celles-ci devant soudainement payer la crèche alors qu'auparavant, elles confiaient leurs enfants aux grands-parents, souvent par manque de moyens.

²⁶ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : "Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, pp.42 et 43.

²⁷ DE VOS B., 04.20 : « Eviter l'érosion des droits des enfants » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p. 69.

²⁸ Carta Academica, 13.05.20 : « Déconfinement sociétal – recommandations pour le long terme », p.6.

L'IEFH craint une augmentation du nombre de contributions alimentaires non payées suite à la perte d'emploi ou de revenus des créanciers, impact majeur sur la situation des familles monoparentales qui en dépendent.

Suite à la persévérance des associations féministes, le Gouvernement a décidé de supprimer le plafond de revenus, ce qui réduit le risque de pauvreté et de déprivation matérielle tant pour les mères que pour leurs enfants.

6. L'emploi

Le temps partiel (bien souvent non voulu) est très important chez les travailleuses : 1/4 des femmes actives en Belgique le sont dans le secteur de la santé. Selon les chiffres de l'ONSS²⁹, les secteurs d'activités dans lesquels les femmes sont majoritaires sont :

- « *secteur hospitalier : 80% ;*
- *maisons de repos et de soins : 88% ;*
- *maisons de repos pour personnes âgées : 86,5% ;*
- *crèches : 96% ;*
- *aide familiale à domicile : 95% ;*
- *Commerce de détail en magasin non spécialisé (grande distribution) : 60% ».*

A ces secteurs s'ajoutent le personnel du nettoyage, les brancardières, le personnel de la lingerie, les travailleuses sociales, les membres des associations... autant de métiers de 1^{ère} ligne difficiles, mal rémunérés, peu soutenus par les pouvoirs publics et non reconnus comme métiers pénibles, y compris lors des dernières négociations sur les pensions. Celles qui ne pouvaient plus travailler ont subitement perdu 30 % d'un salaire déjà maigre. Comme mentionné au point 3 (accueil de l'enfance), la mesure « congé parental Corona » est insuffisante.

Récemment, la Ministre de l'Emploi MORREALE³⁰ a décidé de renforcer la protection des emplois de 40 000 travailleur.euse.s Titres-services via « *un soutien financier complémentaire dégressif accordé jusque fin août 2020 pour soutenir l'organisation du travail dans les entreprises Titres-services, malgré des plannings d'activités encore incomplets et assurer un salaire plein aux travailleur.euse.s* ».

Le CWEHF rappelle également tout **le travail informel** des femmes qui « *accroît encore la charge et la pression associées aux tâches de soins non rémunérées et peut même conduire à des burnouts parmi les bénévoles* »³¹.

²⁹ DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, p.2.

³⁰ Communiqué de presse de la Ministre MORREALE, 04.06.20 : « COVID-19 : 3^{ème} soutien wallon aux secteurs emploi-formation-social-santé : protéger les emplois et amorcer un redéploiement progressif des activités », p.1.

³¹ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Egalité des chances, p.5.

Recommandations du CWEHF

- Apporter et garantir un soutien suffisant aux services et métiers dans le domaine de l'aide et des soins, en travaillant sur les normes et l'encadrement du personnel nécessaire au bon fonctionnement dans les services, tant sur le plan qualitatif que quantitatif ;
- Revaloriser tous les secteurs féminisés (santé, soins, nettoyage, grande distribution...) afin d'améliorer l'attractivité de ces métiers ;
- Reconnaître la pénibilité et les maladies professionnelles dans ces secteurs, éléments essentiels pour pouvoir proposer des aménagements de fin de carrière (carrière plus courte, réduction du temps de travail...);
- Analyser les modalités qui ont été mises en place sur le plan de l'opérationnalisation des emplois et qui ont des répercussions positives sur l'équilibre des différents temps de vie, ce qui permettra de tirer des conclusions pour éventuellement repenser l'organisation du travail à court terme.

Au niveau des métiers du domicile, le CWEHF fait siennes les recommandations de Carta Academica ³², en ce qui concerne l'obligation d'organiser la prévention auprès des travailleur.e.s et de les équiper en matériel de protection correct sur le moyen et le long terme, la possibilité d'être entendues sur leurs nouvelles conditions de travail, la mise en place d'un système d'organisation du travail qui veille à la santé et au bien-être des travailleuses (par exemple par la rotation sans perte de salaire), d'un système de subventionnement adapté à la crise et l'intégration effective d'une représentation du secteur du domicile dans le plan de déconfinement, à côté de l'hôpital et du secteur médical.

Comme le CWEHF et les associations féministes, le CESE Wallonie demande que le politique puisse mener « *une réflexion ambitieuse sur la définition d'un emploi durable et de qualité, en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux et dans le respect des prérogatives des négociations paritaires* »³³. Il semble que cette préoccupation ait été entendue au Parlement wallon, puisque le Ministre-Président DI RUPO³⁴ a déclaré que « l'heure est également au rebond de la qualité de nos emplois qui devront à l'avenir être plus stables et mieux rémunérés ». Un plan de relance extrêmement ambitieux, nommé « Get up Wallonia ! », intégrant la dimension de genre et assorti d'un budget de plus de 750 millions, devrait « *apporter des solutions d'urgence aux travailleurs, indépendants et autres acteurs de la société* »³⁵.

³² BENSLIMAN R., CASINI A, DEGAVRE FI., CALLORDA FOSSATI E., GRANDJEAN N., MAHIEU C. et MERLA L. 04.20 : « Les métiers de l'accompagnement à domicile dans la stratégie de déconfinement » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p. 120.

³³ CESE Wallonie, 13.07.20 : avis n°1443 « Get up Wallonia: 11 mesures prioritaires pour la relance », p.9.

³⁴ Discours de M. Elio DI RUPO, Ministre-Président de Wallonie, 01.07.20 lors de la séance spéciale COVID au Parlement wallon – discours d'introduction, p.2.

³⁵ Discours de M. Elio DI RUPO, Ministre-Président de Wallonie, 01.07.20 lors de la séance spéciale COVID au Parlement wallon – discours d'introduction, p.2.

7. La perte d'emploi ou le chômage temporaire

Comme vu précédemment, l'impact de la crise est plus important chez les femmes car elles occupent davantage des emplois précaires fortement touchés, notamment dans le secteur des Titres-services. Une partie d'entre-elles, déjà en situation précaire avant la crise, risquent de tomber dans la pauvreté. Par ailleurs, « *les stéréotypes existants (par exemple, les femmes sont moins présentes en raison d'une éventuelle grossesse, les mères sont moins productives) peuvent être exacerbés par la crise. Des critères apparemment objectifs (par exemple, une productivité réduite pendant la période de crise) peuvent également désavantager les femmes en raison de l'augmentation inégalement répartie des tâches de soins* »³⁶.

La **mesure** « facilitation du chômage temporaire pour cause de force majeure » prise en urgence vient s'appliquer à des situations inégalitaires. En effet, l'IWEPS souligne aussi que « *les populations les plus précaires n'ont toujours pas accès au chômage temporaire. Le travail saisonnier, le travail artistique, les flexi-jobs et les jobs d'étudiants n'étaient pas couverts (la liste n'est probablement pas exhaustive). Il en va de même des activités non déclarées, le travail au noir et la mendicité* »³⁷. On peut constater que cette mesure n'aura pas le même impact sur les hommes et sur les femmes qui sont surreprésentées dans les catégories salariales inférieures à 2500€ et dans les emplois à temps partiel : ainsi, « *70% d'un salaire à temps plein est peut-être suffisant pour vivre alors que 70% d'un salaire à temps partiel ne suffit peut-être pas* »³⁸.

Récemment, la loi du 12 juin 2020 « modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal » induit des discriminations pour les statutaires de certaines fonctions publiques, notamment en Région wallonne, qui seraient en chômage temporaire pour cause de force majeure. Elles sont obligées de puiser dans leur « pot de congé ».

Recommandations du CWEHF

- Revendiquer un seuil-plancher concernant l'allocation du chômage temporaire, correspondant au minimum au seuil de pauvreté ;
- Profiter de la transposition de la Directive UE (2019/1158) du 20.06.19 concernant « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » qui aura lieu en 2021, pour diagnostiquer les discriminations existantes au sein des différentes fonctions publiques et y remédier.

³⁶ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, p.6.

³⁷ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : "Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, p.42.

³⁸ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, pp.6 et 7.

8. La pauvreté

En Belgique, « en 2018, 20,7% des femmes et 18,8% des hommes étaient menacé.e.s de pauvreté ou d'exclusion sociale. Pour les familles monoparentales (principalement des femmes), ce risque montait à 50% »³⁹. Pour beaucoup de catégories (dont les familles précaires et les familles monoparentales), à la perte de revenus s'est ajoutée l'augmentation manifeste du coût de l'alimentation (suite à la décision de supprimer les promotions) et de la consommation d'eau et d'électricité.

Le CESE Wallonie⁴⁰ a tiré la sonnette d'alarme. « *De nouveaux publics pourraient basculer dans la précarité (ex. CDD non renouvelés, personnes ayant subi une perte d'emploi ou de revenus suite aux licenciements et faillites)... Il conviendra à moyen terme d'évaluer les conséquences de la crise en matière de pauvreté, au vu notamment de l'évolution des indicateurs de pauvreté de référence* ».

Selon l'IWEPS, « *certaines mesures prises en matière de lutte contre la pauvreté dans le contexte de la crise sont jugées intéressantes, voire essentielles tant par les acteurs de terrain que par les Institutions belges des droits humains: interdiction de coupure d'eau et d'énergie, automatisation de certains droits, communication proactive de la population, gel de la dégressivité des allocations de chômage et tiers payant généralisé. Par contre, d'autres mesures sont absentes, comme l'aide financière aux locataires et aux allocataires....ou ont eu des conséquences particulièrement lourdes sur des groupes à risque, tels les parents [et donc principalement les femmes] d'enfants handicapés, les personnes ayant besoin d'une protection internationale, les personnes en situation de pauvreté et de fracture numérique* »⁴¹.

Le CWEHF fait siennes les recommandations du :

- du CFFB ⁴², notamment l'attention à porter « *sur les femmes et les familles monoparentales en situation de précarité et à risque de pauvreté, ainsi que sur les femmes qui, une fois les enfants partis, se retrouvent âgées et démunies* ». L'IWEPS propose d'analyser « *la modulation selon les revenus d'une partie du montant des allocations familiales* »⁴³ ;
- du CESE Wallonie⁴⁴ : « *mettre en œuvre un nouveau plan wallon stratégique de lutte contre la pauvreté et de réduction des inégalités, transversal à l'ensemble des compétences wallonnes et piloté par la Ministre-Présidence* » où « *l'accent serait mis sur les publics-cibles les plus exposés au risque de pauvreté (chômeurs, familles monoparentales, indépendants, etc.)*. Le CWEHF insiste pour qu'il soit généré.

³⁹ IEFH, 08.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des chances, p.7.

⁴⁰ CESE Wallonie, 13.07.20 : avis n°1443 « Get up Wallonia: 11 mesures prioritaires pour la relance », pp.11 et 12.

⁴¹ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : « Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, p.44.

⁴² DJAWA E. et GARDIOL D., 28.04.20 : « Le COVID-19, nouvel ennemi des droits des femmes ? », Commission Jeunes du CFFB, p.7.

⁴³ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : « Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, pp.42 et 43.

⁴⁴ CESE Wallonie, 13.07.20 : avis n°1443 « Get up Wallonia: 11 mesures prioritaires pour la relance », p.12.

9. Le logement

Le mal-logement est une problématique qui touche particulièrement les femmes seules, avec ou sans enfants (familles monoparentales) et les aîné.e.s. Plus souvent mal logées, elles ont été confinées dans des logements trop exigüs, surpeuplés avec des enfants parfois nombreux. Les pertes de revenus et d'emploi massives vont aggraver le problème d'accès au logement, parallèlement aux règlementations de plus en plus rigoureuses qui incitent les propriétaires à augmenter leurs loyers après rénovation des logements.

Les locataires, même de classe moyenne, ont 2 « possibilités » : soit ils devront quitter leur logement, en particulier ceux qui ont des revenus de remplacement sous le seuil de pauvreté, et allonger les déjà longues listes d'attente du logement social, soit ils choisiront la colocation qui se heurte de front avec le statut de cohabitant.

Une **mesure** a été prise en urgence : l'interruption des expulsions locatives pendant le confinement. « *La Fédération des CPAS redoute dans les mois à venir une aggravation du surendettement lié, du moins en partie, à la part importante des revenus des ménages précaires consacrée au paiement des loyers, des factures d'eau et d'énergie* »⁴⁵. VANZANDE et POULEUR⁴⁶ confirment que « *la situation apparaît particulièrement alarmante. Il s'agit d'une priorité sociale ou plutôt sociétale, car elle impacte aussi l'économie et l'environnement* ».

Récemment, d'autres **mesures** ont été prises par le Ministre du Logement, M. DERMAGNE⁴⁷ :

- « *Prolonger jusqu'au 31 décembre 2020, le mécanisme de prêt sans frais destiné à couvrir le paiement du loyer pour une période de 6 mois maximum ;*
- *La société wallonne du crédit social octroie depuis le 22 avril, aux locataires en difficultés (en ce compris le bail étudiant), un prêt zéro pour le paiement de leur loyer. Cette mesure s'adresse aux locataires du marché privé* ».

Recommandations du CWEHF

- Revoir certaines mesures et obligations instaurées ces dernières années qui s'avèrent souvent nuisibles aux plus pauvres, en particulier les femmes : obligation d'avoir une chambre par enfant de sexe différent à partir 10 ans en RW (12 ans à BXL), interdiction d'utiliser le salon comme chambre s'il y a des enfants, interdiction pour l'enfant de plus d'un an de dormir avec ses (son) parent, obligation de détecteurs de fumée, de surfaces habitables minimales (y compris dans les habitations légères), d'une hauteur d'allège minimale sous les fenêtres qui doivent être elles-mêmes à double ou triple vitrage, etc. Bien souvent, ces éléments sont une cause de loyer trop élevé et risquent de mettre des femmes avec enfants dans la rue ;
- Instauration d'une grille des loyers obligatoire et/ou instituer une allocation-loyer digne de ce nom.

⁴⁵ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : "Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, p.43.

⁴⁶ VANZANDE O. et POULEUR J.-A., 04.20: « Vers une liberté citoyenne de construire son habitat » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, pp.104 et 105.

⁴⁷ CP du Gouvernement de Wallonie du 2 juillet 2020 – « Prolongation du mécanisme du locaprêt », p.16.

Bien que cette compétence ne relève pas de la Région wallonne, le CWEHF, comme Carta Academica⁴⁸ et d'autres associations féministes, recommande « l'instauration immédiate de l'individualisation des droits sociaux qui mettra fin au statut de cohabitant. Saisi par des Comités de femmes, ce statut a été condamné par le Conseil économique et social des Nations-Unies. Enfin, « le renforcement du tarif social spécifique, au Fédéral et à la Région, en lien avec le niveau de revenu et la qualité du logement »⁴⁹ est également à étudier.

Les pouvoirs locaux ont aussi un rôle à jouer dans l'émergence de nouvelles formes d'habitat, étant en collaboration étroite avec les acteurs de terrain.

10. Les espaces verts et l'espace public en général

Le confinement a permis de comprendre qu'outre de disposer d'un logement, avoir un jardin ou un espace vert à proximité de chez soi n'est pas un luxe, surtout dans les centres urbains qui souffrent « du manque d'espaces verts et publics au regard du nombre d'habitants »⁵⁰.

Recommandations du CWEHF

- Multiplier le nombre d'espaces verts à proximité des logements et accessibles aux PMR dans les quartiers les plus denses, poumon vert pour toute la famille ;
- Renforcer l'action des pouvoirs locaux pour des projets territoriaux locaux.

Le CWEHF note que le Ministre HENRY s'est engagé à apporter un soutien structurel aux communes, également rurales, pour des aménagements temporaires⁵¹, sous forme d'une subvention « aménagements temporaires ». Le CWEHF recommande que le critère « genre » soit un des critères d'examen des candidatures.

11. Les femmes SDF

Des hommes et des femmes « sans domicile-fixe » sont Belges mais aussi une importante cohorte d'étrangers.ère.s en situation précaire pour qui, du jour au lendemain, la vie est devenue un enfer : plus de possibilité de mendier ou de recevoir le surplus d'aliments des commerces, points de distribution alimentaire supprimés, hygiène déplorable vu les nombreux lieux fermés, y compris les fontaines publiques (scandale absolu). Vivant constamment dehors, il leur est impossible de se protéger du virus, sans compter l'accès quasi-impossible aux masques, au gel et aux soins rendus.

⁴⁸ NICOLAS B. et SALEMBIER Ch., 04.20 : « Le logement comme marqueur des inégalités homme-femme en temps de confinement » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.103.

⁴⁹ Carta Academica, 13.05.20 : « Déconfinement sociétal – recommandations pour le long terme », pp.3 et 4.

⁵⁰ SACCO M., 04.20 : « Pratiques policières et réactions communales » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.70.

⁵¹ CP du Gouvernement de Wallonie du 2 juillet 2020 – « Aménagements temporaires : soutien aux communes », p.9.

Des **mesures** ont été prises en urgence⁵² :

- Prolongation des mesures appliquées pendant les plans « Grands froid », à savoir la « *gratuité et l'inconditionnalité de l'accès aux abris de nuit* ». Cependant, et déjà avant le confinement, les femmes évitent ces abris de nuit car elles y sont harcelées voire agressées par des hommes, vu la promiscuité des lieux ;
- Distribution gratuite de repas ;
- « *Les relais santé ont vu leur mission sociale renforcée pendant le confinement, améliorant la qualité de l'accompagnement des usagers* ;
- *La levée de freins administratifs ou l'assouplissement du contrôle social* ».

Recommandation du CWEHF

Il est indispensable de laisser des lieux publics ouverts pour garantir à ces personnes un minimum d'hygiène (dont la précarité menstruelle) et un accès à l'eau (fontaines publiques).

Le CWEHF fait également siennes les recommandations de Carta Academica, notamment :

- La régularisation des SDF qui, par le fait qu'elles restent en rue, sont aussi vecteur de contamination. Or ces personnes ont souvent donné des « coups de main » pendant le confinement. Deux pays ont déjà réalisé cette démarche, le Portugal « *qui a annoncé une protection temporaire de personnes sans papier...* »⁵³, « *mesure élémentaire de dignité* »⁵⁴, « *en vue d'endiguer la crise sanitaire et de permettre une cohérence des mesures de santé publique* »⁵⁵ et l'Italie qui « *a annoncé la régularisation de plusieurs milliers de travailleur.euse.s migrant.e.s dans l'agriculture, la pêche, l'aide à la personne et le travail domestique* »⁵⁶.
- Une autre mesure serait « *d'amplifier les mesures d'aides au logement des sans-abri, en particulier le Housing-first, tout en capitalisant sur les expériences très positives de réquisitions des immeubles vides au profit des SDF pendant le confinement* »⁵⁷.

⁵² REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : « *Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie* », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, p.43.

⁵³ ALLEN Ch. et PIOLAT J., 04.20 : « *Migrations et discriminations : comment penser le déconfinement en contexte de confinements structurels* », in « *Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal* », Carta Academica, p.131.

⁵⁴ SAROLEA S., 04.20 : « *Centres fermés et COVID-19* » in « *Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal* », Carta Academica. p.81.

⁵⁵ ALLEN Ch. et PIOLAT J., 04.20 : « *Migrations et discriminations : comment penser le déconfinement en contexte de confinements structurels* » in « *Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal* », Carta Academica, p.131.

⁵⁶ Amnesty International, 06.20 : « *Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra* », p.10.

⁵⁷ NICOLAS B. et SALEMBIER Ch., 04.20 : « *Le logement comme marqueur des inégalités homme-femme en temps de confinement* » in « *Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal* », Carta Academica, p.102.

12. Les femmes migrantes

Certaines, les mieux loties, ont vécu les mêmes difficultés que les femmes belges, mais souvent aggravées par leur situation. Elles sont frappées de charges administratives importantes (alors que les bureaux et les administrations étaient quasi à l'arrêt), ont souvent un travail fort mal rémunéré, comptaient souvent sur une solidarité familiale pour la garde des enfants (alors que c'était devenu interdit) et sont souvent très mal logées (la présence en rue et dans les parcs a été fort restreinte, verbalisée et sanctionnée) etc.

Deux autres réalités s'imposent :

- Il existe une forte concentration de femmes (environ 90%), « issues de catégories marginalisées de la population (faiblement qualifiées, racisées et/ou peu visibles dans les luttes) », dans les métiers du domicile, (y compris les travailleuses domestiques sans papier). « Leurs conditions de travail difficiles sont rendues encore plus dures par l'impact économique du COVID-19 sur le secteur et elles n'ont pas accès aux mécanismes qui permettent de soutenir leur propre charge de Care familial »⁵⁸. Pire, « les travailleuses migrantes sont plus exposées à la violence sexuelle et à l'exploitation, en particulier dans certains secteurs tels que le travail domestique, l'aide à la personne, les emplois temporaires et saisonniers »⁵⁹ ;
- « La fermeture systématique des frontières et la privation de soins de santé primaires peuvent porter atteinte aux droits à la vie et à la santé de ces personnes... les points de passage non officiels sont davantage utilisés, ce qui expose les femmes et les filles à un risque accru de violence, d'exploitation et de traite des êtres humains⁶⁰

Recommandation du CWEHF

Ici aussi, le CWEFH est favorable à la régularisation de tous les migrants sans papier et en particulier, les femmes migrantes, pour raison sanitaire. En effet, les personnes migrantes ont aussi participé activement à la lutte contre le COVID-19 « en créant notamment un atelier de couture de masques et en donnant du sang »⁶¹.

Le CWEHF fait également siennes les recommandations d'Amnesty international⁶², notamment la mise en place de directives claires, dans les plans d'urgence, de prestations de services tant pour les migrant.e.s-demandeur.euse.s d'asile (accès à la prévention, aux soins et aux traitements) que pour les professionnel.le.s de sorte qu'elles puissent poursuivre leurs activités, assurer l'assistance aux victimes de violences liées au genre ou la prestation de services essentiels en matière de santé sexuelle et reproductive, se déplacer en toute sécurité.

⁵⁸ BENSLIMAN R., CASINI A, DEGAVRE FI., CALLORDA FOSSATIE., GRANDJEAN N., MAHIEU C. et MERLA L., 04.20: « Les métiers de l'accompagnement à domicile dans la stratégie de déconfinement » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, pp.119 à 121.

⁵⁹ Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », p.11.

⁶⁰ Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », p.10.

⁶¹ METRO, 12.07.20 : « Manifestation pour la régularisation immédiate des sans-papiers à Bruxelles ».

⁶² Amnesty International, 06.20 : « Guide pour l'Europe. Protéger les droits des femmes et des filles pendant la pandémie de COVID-19 et dans la période qui suivra », pp.11 et 12.

D'autres directives devront être élaborées pour garantir le respect des droits au travail des migrant.e.s accomplissant des tâches essentielles (agriculture, secteurs informels et services essentiels), à des conditions de vie décente, à la sécurité, aux soins de santé et à la sécurité sociale. Enfin, pour les travailleuses domestiques sans papier, un complément de revenu devrait leur être versé et des mesures de protection sur le lieu de travail devraient être prises, tout en leur garantissant un accès rapide aux tests de dépistage et aux traitements.

13. Les personnes âgées

Dans les MR et MRS (habités par 75 % de résidentes et où 90 % sont des soignantes), le personnel soignant ou non, vecteur de contamination, a dû faire face à une augmentation de la charge de travail liée à l'accompagnement et aux soins des malades, en plus des difficultés de réorganisation des structures pour isoler les personnes « saines ». A cette surcharge vient s'ajouter un sentiment de culpabilité face à une situation d'impuissance émotionnellement difficile à supporter. Les résident.e.s sont resté.e.s isolé.e.s pendant plusieurs semaines, en totale rupture avec leurs proches, ce qui a été préjudiciable à leur santé mentale et physique. Pire, celles et ceux touché.e.s par le COVID-19 ont agonisé seul.e.s dans une totale déshumanisation de la fin de vie.

La Ministre MORREALE a récemment annoncé qu'elle travaillait sur un « plan d'action » en cas de rebond du COVID-19 et de nouvelle épidémie, avec notamment comme préoccupation majeure « *la prise en charge du volet psychosocial des travailleur.euse.s et résident.e.s en cas de crise* »⁶³.

Recommandations du CWEHF

- Apporter et garantir un soutien suffisant aux services et métiers dans le domaine de l'aide et des soins, en travaillant sur les normes et l'encadrement du personnel nécessaire au bon fonctionnement des services ;
- Revaloriser tout le secteur sanitaire, à considérer comme essentiel, pour répondre aux besoins et contribuer au bien-être des résident.e.s. Cette revalorisation permettra d'améliorer l'attractivité de ces métiers en pleine évolution tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif ;
- Reconnaître la pénibilité et les maladies professionnelles dans ce secteur, éléments essentiels pour pouvoir proposer des aménagements de fin de carrière (carrière plus courte, réduction du temps de travail...);
- Assurer un suivi médical pour le personnel et pour les résident.e.s qui auront fort probablement des séquelles post-traumatiques ;
- Travailler sur une humanisation des mesures de protection qui sont prises pour les MR et MRS, notamment au niveau de la prise en charge des résident.e.s malades et au niveau des visites lorsque les résident.e.s sont en fin de vie.

⁶³ CP de la Ministre MORREALE, 26.06.20 : « La Wallonie sort son « plan d'action » en cas de rebond du COVID-19 et de nouvelle épidémie », p.1.

14. Les personnes en situation de handicap

Pendant le confinement, des mesures ont été prises sans tenir compte des situations de handicap. Carta Academica⁶⁴ relève des constats inquiétants :

- « *Les services liés au handicap (services résidentiels, services à domicile, éducation spécialisées...) sont passés après de nombreuses structures considérées comme plus urgentes dans les stratégies de testing et l'approvisionnement du matériel sanitaire ;*
- *Le confinement a pesé de manière plus significative sur certaines catégories de personnes handicapées ou isolées et sur certaines familles hébergeant un proche en situation de handicap [en particulier les femmes]. La suspension de ces services a occasionné une multitude de dégradations d'état et de souffrances invisibles ».*

Ce secteur devant être aussi pris en considération dans le plan d'urgence, le CWEHF soutient les recommandations de Carta Academica⁶⁵, notamment « *une concertation du secteur du handicap... de manière à visualiser l'ensemble des besoins [différenciés hommes-femmes] générés ou modifiés par le confinement (tant en résidence qu'à domicile), la réalisation d'un Handistreaming [genre] systématique des mesures à proposer de manière à y introduire des aménagements et des dérogations nécessaires liés aux handicaps* », le renfort en personnel médical dans les résidences mais aussi des capacités en hôpital pour prendre en charge ces personnes et une communication claire « *sur le droit aux aménagements raisonnables, dans le cadre de leur travail, des personnes en situation de handicap elles-mêmes, mais également les familles [et principalement les femmes] assurant la prise en charge d'un proche handicapé chez elles* ».

15. Droit à la sécurité alimentaire et politique agricole

La crise du COVID-19 a mis crûment en lumière les limites du modèle de production agricole dominant favorisant la production industrielle au détriment de la production locale en circuit court ainsi que la fragilité des chaînes d'approvisionnement suite à la fermeture des frontières. D'une part, les restrictions aux exportations ont contribué à une hausse des prix et d'autre part, certains secteurs agricoles locaux ont dû détruire des produits (pommes de terre et autres), étant en surproduction. En particulier, le secteur maraîcher a souffert d'une pénurie de main d'œuvre en raison de la fermeture des frontières.

La crise du COVID-19 a aussi visibilisé une autre réalité : l'aide alimentaire. Le droit à l'alimentation des personnes les plus fragilisées a été bafoué pendant le confinement. Or, cette demande d'aide alimentaire a explosé car, au public traditionnel, sont venus s'ajouter des familles monoparentales (surtout des femmes), des migrant.e.s en transit, des personnes sans papier, des travailleur.euse.s précaires, y compris les petits indépendants sans épargne suffisante et les artistes.

⁶⁴ Carta Academica, 13.05.20 : « Déconfinement sociétal – recommandations pour le long terme », p.2.

⁶⁵ Carta Academica, 13.05.20 : « Déconfinement sociétal – recommandations pour le long terme », pp.2 et 3.

Malgré tous leurs efforts, ce secteur s'est trouvé impuissant « face au manque d'approvisionnement, face à la difficulté de respecter les mesures de distanciation et du recours à une main d'œuvre bénévole composée largement de personnes âgées et vulnérables »⁶⁶. Considéré par le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté comme un « droit indigne » « établissant un clivage entre l'alimentation du plus grand nombre et l'alimentation des plus pauvres... Il est dès lors important de considérer le droit à l'alimentation dans ses multiples dimensions et de le différencier du droit à l'aide alimentaire »⁶⁷. Dès lors, « comment garantir la continuité des ventes directes si la main d'œuvre vient à manquer ? Comment soutenir des dynamiques économiques coopératives reliant producteurs, transformateurs et consommateurs sur nos territoires ? »⁶⁸ Comment soutenir les nécessaires reconversions des activités agricoles existantes, sachant que la diversification est principalement prise en charge par les femmes ? Des acteurs locaux « ont mis en place des projets-pilotes (lancement de filières, mutualisation d'outils et d'ateliers de transformation) qui pourraient se généraliser s'ils sont accompagnés par des politiques volontaristes et qui s'inscrivent à l'échelle européenne en alignement avec la stratégie Farm to Fork. L'élaboration du plan stratégique de la Politique Agricole Commune (PAC) pour la Wallonie [intégrant le genre] est et restera le jalon principal en 2020-2021 pour le secteur agricole. Enfin, la multiplicité d'acteurs liés à la production et transformation alimentaire est créatrice d'emplois locaux, qui contribuent à développer une économie endogène forte en particulier dans les territoires ruraux ».

Le CWEHF fait siennes les recommandations de Carta Academica⁶⁹, notamment l'accès facilité « au travail agricole saisonnier pour les chômeur.euse.s économiques et temporaires, les étudiant.e.s, les demandeur.euse.s d'emploi, les pensionné.e.s ou autre, l'accélération des mesures pour l'emploi agricole destinées aux agriculteur.ices, maraîcher.ère.s ...ou des compléments de chômage pour des saisonniers durant les récoltes, la création d'une plateforme offre et demande d'aide (main d'œuvre professionnelle et bénévole) pour la production (avec priorité au maraîchage), les aides à l'investissement exceptionnelles et/ou des exonérations d'impôts pour soutenir la transition/reconversion soudaine vers les circuits-courts et les dépenses matérielles en permettant de faire face à l'accroissement de la demande en produits locaux, le soutien financier pérenne de l'organisation logistique des circuits-courts (magasins pop-up de vente à la ferme, livraison de panier) ». Ces soutiens financiers seront sensibles au genre.

Le CWEHF ajoute la nécessité de garantir la connectivité numérique dans toutes les zones rurales car la vente des produits de la ferme et la promotion (réservation de gîtes ou d'animations) se réalisent de plus en plus via internet. Ces activités étant principalement gérées par les femmes, il s'agit donc d'un enjeu fondamental en terme d'égalité.

⁶⁶ DENDONCKER N., FRISON Ch., HERMESSE J., LOODTS N., STEVENS R., VAN DYCK B., 04.20 : « COVID-19 et sécurité alimentaire en Belgique » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica. pp. 159 et 160.

⁶⁷ REGINSTER I. et RUYTERS Ch., 07.20 : "Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^{ème} exercice) : focus sur les impacts de la crise du COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », rapport de recherche de l'IWEPS n°40, p.42.

⁶⁸ DENDONCKER N., FRISON Ch., HERMESSE J., LOODTS N., STEVENS R., VAN DYCK B., 04.20 : « COVID-19 et sécurité alimentaire en Belgique » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica. p.160.

⁶⁹ DENDONCKER N., FRISON Ch., HERMESSE J., LOODTS N., STEVENS R., VAN DYCK B., 04.20 : « COVID-19 et sécurité alimentaire en Belgique » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica. p.161.

16. La participation citoyenne et les pouvoirs locaux

La crise permet aussi de questionner nos modèles démocratiques. S'il est vrai que la crise est mondiale et que des solutions internationales soient attendues, il est clair que la sortie du confinement sera aussi un défi au niveau local, au niveau des actions au quotidien. Aussi, le temps est venu de donner la place à la participation citoyenne, « à de nouvelles formes de gouvernances construites autour des lieux de vie, des savoir-faire et des ressources délocalisables. Une sorte de nouveau projet territorial. Au départ des villages, des quartiers, des lieux de vie, des panels citoyens soutenus par les pouvoirs publics et appuyés par des experts se verraient confiés la mission de réfléchir à un projet de territoire basés sur les ressources et savoir-faire locaux. La durabilité des solutions ne pourra être garantie que si celles-ci sont territorialisées, si elles rapprochent définitivement les personnes entre elles et avec les lieux »⁷⁰. La Wallonie pourrait s'inspirer de la méthodologie éprouvée par le réseau des Politiques temporelles pour l'élaboration de plans locaux comme le projet territorial, le plan de cohésion sociale et de manière générale, les politiques d'organisation des villes et communes.

Recommandations du CWEHF

- Elaboration d'un plan stratégique piloté par le SPW-Intérieur et Action sociale, en collaboration avec l'UWCV, pour implémenter la construction d'un fonctionnement évolutif vers une société correspondant aux aspirations humaines actualisées par la crise sanitaire, en priorisant la qualité de vie sur les impératifs économiques et financiers ;
- Instaurer des Conseils consultatifs locaux d'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque ville et commune, avec une vision territoriale répondant à des situations concrètes. Il est donc logique d'y associer les provinces, les bassins de vie, les décideurs d'infrastructures...

17. La représentation équilibrée

Si ce sujet peut apparaître comme secondaire dans une crise, c'est au contraire ici que la situation est sans doute la plus injuste. Pendant la pandémie, les femmes ont été présentes et actives partout, parfois jusqu'à l'épuisement.

Et que voit-on ?

« La participation des femmes au pouvoir décisionnel est moins importante. Durant cette crise aussi, les hommes sont souvent ceux qui élaborent les plans de réponse et les actions contre la pandémie »⁷¹. En effet, dans le GEES, quasi pas de femmes (3/10 dont une seule du secteur social), dans les nombreuses émissions de suivi du COVID-19, on interviewait principalement des hommes (infectiologues, virologues et autres) et de temps à autre Mme Leila BELKHIR, pourtant tout aussi reconnue dans les milieux scientifiques.

⁷⁰ ROMARIZ PEIXOTO L. et POULEUR J.-A., 04.20: « Réinterroger le rapport à l'espace, au quartier, au village » in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.30.

⁷¹ Conseil consultatif « Genre et Développement », 27.04.20 : « Note du Conseil consultatif « Genre et Développement » pour une réponse à la pandémie de COVID-19 sensible à la dimension du genre », p.4.

Cette absence des femmes dans les groupes de réflexion et de décision a d'ailleurs fait l'objet d'une carte blanche rédigée par Nathalie GRANDJEAN et Séverine DUSOLLIER ayant réuni 200 signatures (https://www.rtb.be/info/dossier/les-grenades/detail_pour-une-prise-en-compte-du-genre-dans-le-deconfinement-et-l-apres-crise-covid-19-une-carte-blanchecollective?id=10481214).

Quant à l'après Covid...

L'urgence actuelle et la crise économique qui se profile ne peuvent justifier que les objectifs d'égalité de genre soient remis à plus tard. Pour le moment, nous n'avons aucune garantie que, les femmes joueront un rôle quelconque dans ce processus de relance, alors qu'elles ont le plus et le mieux expérimenté la « crise ». On semble près de revoir le scénario de l'après seconde guerre mondiale où le pacte social de 1944 a été construit sans les femmes en leur donnant un rôle secondaire et dépendant du mari, selon le modèle « Monsieur gagne-pain - Madame au foyer ». Nous traînons depuis ce moment le « boulet » des droits dérivés. Il ne faudrait pas que l'après-COVID-19 voie le retour des femmes au foyer !

L'égalité hommes-femmes ne peut plus attendre. Les droits des femmes sont des enjeux démocratiques fondamentaux. Tout comme le CEFH⁷², le CWEHF demande que « l'égalité des femmes et des hommes soit utilisée comme mesure et comme valeur de construction du monde d'après..., que toutes les mesures sociales et de stimulation économique accordent une attention particulière à l'égalité ».

Afin de piloter correctement le plan de relance dès le début du processus, non seulement des indicateurs sexués devront être définis, ce qui permettra d'évaluer les avancées ou non en matière d'égalité hommes-femmes suite aux mesures qui seront proposées, mais il sera indispensable « d'impliquer les prestataires de soins de santé féminins et les leaders féminins locaux dans le processus pour s'assurer que les réactions à la pandémie de COVID-19 répondent de façon adéquate aux besoins des femmes et des filles dans les communautés locales »⁷³. « C'est aussi le moment où jamais d'inclure la mixité dans l'économie et de renforcer la responsabilité des entreprises et des administrations. Il faut accompagner les aides aux entreprises à la prise en compte d'objectifs non seulement environnementaux mais d'égalité et de mixité des femmes et des hommes »⁷⁴, mais aussi développer « de manière proactive au sein des équipes une expertise de genre »⁷⁵.

⁷² CP du Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) du 9 juin 2020 : « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'égalité des femmes et des hommes », p.2.

⁷³ Conseil consultatif « Genre et Développement », 27.04.20 : « Note du Conseil consultatif « Genre et Développement » pour une réponse à la pandémie de COVID-19 sensible à la dimension du genre », p.6.

⁷⁴ CP du Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) du 9 juin 2020 : « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'égalité des femmes et des hommes », p.2.

⁷⁵ Conseil consultatif « Genre et Développement », 27.04.20 : « Note du Conseil consultatif « Genre et Développement » pour une réponse à la pandémie de COVID-19 sensible à la dimension du genre », p.1.

AVIS n°75

Avant-projet de décret du Gouvernement wallon
relatif à l'accompagnement orienté coaching et
solutions des chercheurs d'emploi – 1^{ère} lecture

Avis adopté le 31/08/2020

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 25 juin 2020, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, sachant que la Région s'est vue octroyer l'exercice de la mission de contrôle de la disponibilité des chômeur.euse.s.

2. CONTEXTE

L'avant-projet de décret s'inscrit dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat transférant aux Régions, différents aspects pour la fixation de modalités opérationnelles de l'exercice de la mission de contrôle de la disponibilité des chômeurs, notamment en ce qui concerne la procédure et les délais applicables à la décision d'évaluation, la périodicité, le timing des évaluations des jeunes en stage d'insertion...

Aussi, des bases légales et réglementaires doivent être modifiées, notamment le décret organique du FOREM (décret du 6 mai 1999) lui confiant des missions d'insertion, de formation de régie et de contrôle et le décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, la crise du COVID-19 a d'ores et déjà des répercussions sur l'emploi. Depuis mars 2020, le taux de chômage est de nouveau en augmentation, principalement au niveau des publics les plus fragilisés (jeunes et les moins qualifiés). D'autre part, les jeunes sortant des études viennent grossir la réserve de main-d'œuvre face à un marché de l'emploi déprimé.

Il a également été remarqué qu'il existe un écart trop important entre les compétences recherchées par les employeurs et celles développées par les chercheur.euse.s d'emploi, ce qui conduit à de nombreux postes vacants ou qui le sont dans des délais largement supérieurs à la moyenne.

Dès lors, une nouvelle dynamique d'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi impliquera, à minima, d'accompagner, avec une posture de coach orienté solutions, tous les chercheur.euse.s d'emploi, après avoir vérifié et objectivé, dès leur inscription, leurs compétences avec, s'ils/elles en ont déjà un, leur objectif professionnel.

Selon la note au Gouvernement wallon, le rapport de la Cour des comptes a relevé des contacts pas assez intensifs avec certains demandeurs d'emploi, un manque de coordination entre accompagnement et contrôle, un manque d'égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi, un manque de formation des conseillers, un positionnement métier des chercheur.euse.s d'emploi insuffisamment robuste.

3. EXPOSE DU DOSSIER

Références aux engagements de la DPR

L'avant-projet de décret vise à répondre à certains engagements qui ont été émis dans la DPR :

- Chap. 4, p. 22 : « *Le Gouvernement se fixe comme objectif que le taux d'emploi atteigne 68,7% à l'horizon 2025* », soit un objectif de croissance de 5% du taux d'emploi ;

- Chap. 2, §4, p. 10 : « Une refonte des missions du FOREM... sera concrétisée afin de renforcer l'accès à l'emploi et lui faire gagner en efficacité.... Le FOREM priorisera ses moyens vers le conseil, l'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi.... ainsi que les conseils aux entreprises. Concrètement, au sein du FOREM, chaque demandeur d'emploi doit bénéficier d'un service adapté à sa situation en vue de le mener à l'emploi. L'accompagnement ne sera plus limité à un an maximum et fera l'objet d'un suivi dynamique et qualitatif du FOREM » ;
- Chap. 2, §2, p.9 : Une réponse aux pénuries structurelles : « Le Gouvernement investira dans la formation des métiers en demande (porteurs et d'avenir)... Le Gouvernement simplifiera le processus des dispenses de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent se former dans un métier en demande de main-d'œuvre ou à fort potentiel de développement (en vue d'éviter de futures pénuries de main-d'œuvre). Le demandeur d'emploi bénéficiera d'un accompagnement lui permettant de disposer d'un bilan de compétences et de se voir proposer une formation en adéquation avec ses souhaits et les besoins du marché. L'axe numérique doit être renforcé et des efforts supplémentaires doivent être consentis pour lutter contre la fracture numérique » ;
- Chap. 3, p. 10 : Des formations adaptées aux enjeux de demain : « De manière générale, l'ensemble des formations, y compris celles des formateurs, devront intégrer les enjeux de demain, particulièrement le numérique et la transition écologique, selon des modalités spécifiques à chaque type de métier » ;
- Chap. 4, §2, p.22 : « La Wallonie renforcera la garantie « jeunes ».... » ;
- Chap. 4, §6, p.23 : Un dossier unique pour tout.e chercheur.euse d'emploi « qui reprendra l'ensemble des démarches que les demandeurs d'emploi réalisent pour trouver un emploi... favorisera une orientation adéquate du demandeur d'emploi dans sa recherche » ;
- Chap. 4, §11, p.24 : « Le Gouvernement sera attentif à l'intégration des personnes en situation de handicap reconnues par l'AVIQ ou d'invalidité reconnues par l'INAMI sur le marché de l'emploi dans les statuts MMPP au FOREM » ;
- Chap. 4, §12 et §13, p.25 : Intégration des personnes étrangères : « Le Gouvernement entend favoriser l'engagement de personnes d'origine étrangère via le programme Explort.... Il veillera à la poursuite de la mise en œuvre du parcours d'intégration...., entend mettre l'accent sur la formation des métiers en pénurie au sein des structures d'accueil, favoriser une logique de valorisation des compétences (plutôt que de diplôme) et mettre en place des passerelles qui permettent la reprise d'une formation entamée à l'étranger » ;
- Chap. 8, p.41 : « Le Gouvernement entend favoriser et augmenter les services en ligne ainsi que systématiser la collecte, l'analyse et le partage de données publiques » ;
- Chap. 8, §10, p.46 : « Développer des programmes d'acquisition de compétences numériques au bénéfice des demandeurs d'emploi et des travailleurs en reconversion professionnelle active ou dont le métier est fortement impacté par l'avènement du numérique » ;

- Chap. 23, p.103 : « rendre effectif, pour tout le personnel de la fonction publique, un droit à la formation tout au long de la carrière, en accordant une attention particulière aux formations permettant d'intégrer la culture du numérique dans les tâches ».

Bases légales à réviser ou à abroger

Les bases légales et réglementaires à réviser sont :

- Le décret organique du 6 mai 1999 du FOREM, lui confiant des missions d'insertion, de formation, de régie et de contrôle ;
- Le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi ;
- Le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socio-professionnelle ;
- Le décret du 15 juillet 2008 relatif aux structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi ;
- Le décret du 20 février 2014 relatif à la formation alternée pour les demandeurs d'emploi et modifiant le décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion des demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

Par ailleurs, le décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé est abrogé, lequel ne représente plus un cadre suffisamment solide et balisé pour permettre au FOREM d'offrir un accompagnement performant aux chercheurs d'emploi.

Enfin, il convient de donner une base réglementaire en ce qui concerne :

- Le dispositif d'orientation tout au long de la vie, axé sur le réseau des Cités des métiers wallonnes et coordonné par le Service public de l'Emploi ;
- FORMAFORM qui vise à doter les conseillers, les conseillers en orientation, les formateurs et les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des compétences et outils nécessaires, notamment dans le cadre de ce type d'accompagnement ;
- Les MISIP ;
- Les certifications délivrées à l'issue des formations auxquelles il convient de donner une assise réglementaire pour les positionner dans les cadres francophone et européen des qualifications ;
- Les coups de poing pénurie et autres formations et stages d'entreprises.

Situation sur le marché de l'emploi

Selon l'exposé des motifs, le chômage wallon est en augmentation depuis mars 2020, augmentation liée à la crise du COVID-19. La hausse la plus importante concerne les jeunes âgés de moins de 25 ans (+ 14,8%).

En mai 2020, les demandeurs d'emploi inoccupés représentent 13% de la population active wallonne dont :

- 53% sont des hommes ;
- 18% sont âgés de moins de 25 ans, 26% ont 50 ans et plus ;
- 45% sont au plus diplômés de l'enseignement secondaire du 2^{ème} degré ;
- 24% sont inoccupés depuis moins de 6 mois et 39% depuis 2 ans et plus.

Cependant, cette main-d'œuvre se traduit par une part importante de personnes éloignées voire très éloignées du marché du travail. En parallèle, le volume d'offres d'emploi a crû ces dernières années, mais un certain nombre d'entre-elles sont particulièrement difficiles à satisfaire. En juillet 2019, on relevait 100 fonctions critiques dont 74 métiers en pénurie. A côté de ce phénomène, le Service d'Analyse du Marché de l'Emploi du FOREM (AMEF) identifie au niveau des DAS (Domaines d'Activités Stratégiques), une série de nouveaux métiers, de métiers porteurs et d'avenir.

Note de genre

La note de genre confirme que le taux d'emploi des femmes est encore actuellement plus faible que celui des hommes. L'accompagnement orienté coaching et solutions s'adressera donc proportionnellement à davantage de chercheuses d'emploi que de chercheurs d'emploi et tiendra notamment compte de la spécificité des cheffes de famille monoparentale. Des actions plus soutenues pour les publics les plus éloignés de l'emploi, devraient contribuer à réduire le gap entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes.

Principes généraux

Afin de pouvoir accompagner avec une posture de coach orienté solutions, le FOREM va devoir réorienter sa stratégie : chaque conseiller.ère ou formateur.trice du FOREM devra mesurer ses actions à l'aune de l'insertion des chercheur.euse.s d'emploi qu'il/elle accompagne, coache, forme ou présélectionne pour satisfaire une offre d'emploi. Si chaque chercheur.euse d'emploi doit bénéficier d'un conseil unique auquel se référer tout au long de son parcours, il/elle sera aussi pris.e en charge par une équipe pluridisciplinaire de conseiller.ère.s et de formateur.trice.s du FOREM. Il conviendra donc de :

1) proposer aux chercheur.euse.s d'emploi des parcours sur mesure, adaptés à leur situation professionnelle et personnelle ainsi qu'à leur environnement socio-économique avec une attention particulière aux chef.fe.s de familles monoparentales et aux jeunes ;

2) multiplier et articuler les contacts avec le/la chercheur.euse d'emploi en fonction de l'éloignement de la personne par rapport au marché de l'emploi et via des conseiller.ère.s formés en coaching, à l'(inter)médiation, aux réalités des éco-systèmes (secteurs/acteurs partenaires du FOREM)... ;

3) responsabiliser les conseiller.ère.s et formateur.trice.s, les équipes et les managers à l'atteinte du double objectif commun à tous, à savoir :

- Augmentation du nombre d'insertion de chercheur.euse.s d'emploi sur le marché du travail ;
- Augmentation du nombre d'offre d'emploi satisfaites.

Le nouvel accompagnement orienté coaching, solutions et résultats repose sur des principes de transparence, de cohérence, d'efficacité, d'égalité de traitement et de confiance. Sur mesure, il pourra permettre de prendre davantage en considération la situation du/de la chercheur.euse d'emploi et le contexte dans lequel il/elle évolue, en renforçant, dès la (ré)inscription, l'analyse de ses compétences métier au regard de référentiels métiers reconnus.

Deux cas de figures se présentent :

- Les chercheur.euse.s d'emploi dont « l'objectif professionnel et les compétences métiers » ont été vérifiés et sont qualifiés de « robustes » se verront prioritairement proposer un accompagnement à distance par des conseiller.ère.s sectoriel.le.s, après évaluation de leurs compétences numériques et de leur degré d'autonomie. Ils/Elles seront évalué.e.s régulièrement à distance avec, à tout moment, la possibilité pour le/la chercheur.euse d'emploi ou pour le FOREM d'initier une prise en charge en vis-à-vis ;
- Pour les chercheur.euse.s d'emploi dont le positionnement professionnel et les compétences métiers ne sont pas suffisamment robustes ou sont inexistantes, le FOREM activera un service en vis-à-vis de bilan de compétences, de test d'orientation, d'analyse de besoins et de définition/clarification des objectifs professionnels. Ils/elles seront pris.e.s en charge :
 - Soit par des conseiller.ère.s ayant développé une expertise sectorielle, évoluant au sein d'équipes mixtes et sectorielles ;
 - Soit par des conseiller.ère.s spécialisé.e.s dans le coaching des publics éloignés, en interaction directe avec des opérateurs spécialisés et/ou des spécialistes de l'orientation professionnelle au sein du dispositif d'orientation tout au long de la vie, en vue d'être, par la suite, pris en charge pour un coaching par les équipes sectorielles.

L'exposé des motifs précise que la mise en œuvre de ce nouvel accompagnement orienté coaching et solutions implique la réalisation des points suivants :

- **Inscription** : l'avant-projet fixe un cadre légal et réglementaire dans lequel des éléments seront à baliser de manière à sécuriser les pratiques actuelles (notion de chercheur.euse d'emploi, définition de l'inscription, ses modalités, sa durée...). Les situations donnant lieu à l'objectivation de la disponibilité passive devront également figurer dans le nouveau cadre décretaal et réglementaire. Le commentaire des articles précise que l'inscription du/de la chercheur.euse d'emploi inoccupé.e est à durée indéterminée... ce qui signifie que le/la chercheur.euse n'est plus radié.e à la suite de l'imposition d'une sanction dans le cadre du contrôle de sa disponibilité sur le marché du travail. Le fait qu'il/elle n'ait pas rempli ses obligations en la matière n'implique pas qu'il/elle ne soit plus à la recherche d'un emploi. Cette option est prise dès lors que de nombreux dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation sont conditionnés à l'inscription en tant que chercheur.euse d'emploi inoccupé.

En outre, elle permet d'éviter que certaines personnes sortent des radars et d'assurer qu'elles puissent toujours être identifiées et ainsi éviter leur marginalisation et leur enlèvement dans la spirale du non-emploi ;

- **Dispense de recherche d'emploi** : il est nécessaire de modifier les articles 91 à 94 de la réglementation chômage en matière de dispense pour reprise d'études ou de formation de manière à simplifier le processus de dispense pour le/la chercheur.euse d'emploi qui souhaite se former dans un métier en demande de main-d'œuvre ou à fort potentiel de développement. L'objectif est d'assurer une plus grande cohérence entre l'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi et l'octroi des dispenses de disponibilité. Dès lors qu'une formation entrant dans champ d'application de la réglementation relative aux dispenses de disponibilité est reprise dans le plan d'action du/de la chercheur.euse d'emploi, il convient de considérer que cette formation est pertinente dans le cadre de son parcours et de son insertion sur le marché du travail ;
- **Dossier unique** : il s'agit de capitaliser les informations tout au long du parcours du/de la chercheur.euse d'emploi et de créer une plateforme d'échanges des informations avec des tiers (employeurs, opérateurs externes, partenaires publics...) ;
- **Digitalisation du processus** : les conseiller.ère.s devront se doter d'un outil performant d'objectivation du degré de proximité/éloignement du marché du travail afin qu'ils/elles puissent être aidé.e.s dans la mise en place du parcours d'accompagnement adapté à la personne. Par ailleurs, le FOREM tient compte de l'autonomie du/ de la chercheur.euse d'emploi par rapport à l'utilisation des outils numériques ;
- **Suivi constructif et permanent** des actions convenues entre le/la chercheur.euse d'emploi et le FOREM, la mise en œuvre et les efforts accomplis. L'accompagnement donne lieu à un plan d'action adapté au/à la chercheur.euse d'emploi et évolutif au fil de l'accompagnement. Le/la chercheur.euse d'emploi est associé.e à l'élaboration de son plan d'action, dans un souci de mobilisation, d'adhésion et de responsabilisation dans sa mise en œuvre. Le conseiller.ère FOREM reste toutefois le/la garant.e que le plan d'action soit cohérent et corresponde aux réalités du marché du travail ;
- **Contrôle** : Chaque conseiller.ère évaluera, dans un cadre objectif, l'activation du/de la chercheur.euse d'emploi et s'il échec, transmettra le dossier au Service contrôle pour suivi. Il s'agit de fixer clairement les situations donnant lieu à la formalisation des engagements du/de la chercheur.euse d'emploi et à la transmission au service contrôle. Le nouveau cadre juridique prévoit des nouvelles modalités de contrôle, une procédure de révision, des dispositions relatives à la recevabilité d'un dossier au service « contrôle » et les règles assurant, au niveau de la procédure, le respect des droits de la défense, dans le respect du cadre normatif fédéral ;

- **Plan d'action « formation »** : un plan d'action spécifique est mis en œuvre pour la formation initiale et continue des conseiller.ère.s. Il s'agit de leur doter d'outils, spécifiquement en matière de développement des compétences et de posture métier attendue. Cette révision intégrera la mise en place d'indicateurs et d'éléments de monitoring en vue de renforcer le contrôle interne et de garantir un accompagnement harmonisé et un traitement équitable des chercheur.euse.s d'emploi. Le plan précisera en outre le caractère obligatoire ou facultatif des formations ;
- **Garantie « Jeunes »** : Elle ne doit pas être seulement une garantie de moyens mais aussi une garantie de résultat. Des indicateurs de résultats permettront de monitorer les actions et de visibiliser le travail réalisé par et avec les conseiller.ère.s et formateur.trice.s. Ce travail doit encourager les jeunes « sortis des radars » à solliciter le FOREM et à s'inscrire dans une dynamique d'accompagnement sur mesure, précoce et intensif et/ou comme le préconise la DPR, entreprendre un apprentissage en milieu de travail.

Budget

Il est prévu un budget de 24, 5 millions € sur 3 ans, dont une partie résultant de réaffectation en interne, sera dédié à ce nouvel accompagnement orienté coaching et solution.

Création d'un comité de suivi financier et budgétaire

Il est créé un comité de suivi financier et budgétaire qui a pour objectif de permettre une vision plus optimale de la mécanique budgétaire du FOREM. Il est composé de :

- 2 membres du Comité de gestion et représentant respectivement les organisations des travailleurs et les organisations représentatives des employés ;
- 3 membres reconnus pour leurs compétences budgétaires ;
- Un inspecteur des finances ;
- 1 représentant de la Cour des comptes ;
- 1 délégué de l'administration du budget de la Région, un représentant de la Cellule d'informations financières.

4. AVIS

A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, le CWEHF rend un avis favorable au projet qui permet un accompagnement personnalisé orienté coaching et solutions des chercheur.euse.s d'emploi via un plan d'action adapté à la situation socio-économique des hommes et des femmes, rencontrant en particulier les problématiques particulières des situations de familles monoparentales.

Le CWEHF attire cependant l'attention sur l'obligation de dispenser pour le personnel du FOREM des modules de formation aux stéréotypes de genre dans les métiers connotés masculins et féminins ainsi qu'une sensibilisation à la dimension de genre, comprenant un focus sur la réalité des difficultés particulières rencontrées par les familles monoparentales dans le cadre de la recherche d'un emploi.

Enfin, le CWEHF souligne que la digitalisation de tout le processus d'accompagnement devra être accompagnée par une sensibilisation aux outils numériques s'il échet, car, selon une récente enquête de la Fondation Roi Baudouin¹, la crise du COVID-19 a révélé que près d'un ménage sur trois, avec des faibles revenus, ne dispose pas de connexion internet et 40% de la population belge ont de faibles compétences numériques. Sont particulièrement à risque d'exclusion numérique, les personnes âgées, les jeunes (issus de milieux fragilisés), les personnes en difficulté avec l'écrit, les personnes vivant seules, les femmes et même les personnes avec de plus hauts revenus.

Enfin, si la volonté est que cette réforme soit efficiente et puisse garantir l'égalité de traitement et de confiance entre tous/tes les citoyen.ne.s, des efforts urgents en matière d'uniformité de la couverture numérique (connectivité) sur tout le territoire wallon sont à réaliser.

Le CWEHF rend un **avis favorable** au projet, celui-ci offrant un coaching personnalisé à tout.e chercheur.euse d'emploi qui tient compte de la situation socio-économique de la personne. Ce projet a également le grand mérite de se focaliser sur les publics les plus fragilisés, les jeunes et les femmes ainsi que les femmes et les hommes en situation de famille monoparentale. Cependant, le CWEHF conditionne son avis à la réalisation d'une série de recommandations qui permettent d'améliorer davantage la prise en compte de la dimension de genre :

4.1. Formation pour le personnel

La note du Gouvernement précise la nécessité de former le personnel à cette nouvelle mission, en augmentant les compétences et l'actualisation permanente :

- Des compétences des conseiller.ère.s, en ce compris de leurs compétences relationnelles, leur capacité à coacher, mobiliser, redynamiser les chercheur.euse.s d'emploi et leur aptitude à gérer une multiplicité de situations individuelles, parfois problématiques ;

¹ Communiqué de presse de la Fondation Roi BAUDOUIN, 28.08.20 : « Quatre Belges sur 10 à risque d'exclusion numérique. Les inégalités numériques renforcent les inégalités sociales ».

- De la connaissance que les conseiller.ère.s sectoriel.le.s ont du secteur auquel ils/elles sont affecté.e.s, des opérateurs de formation et d'enseignement y associés et des réalités et besoins des entreprises concernées... ;
- De la maîtrise que les conseiller.ère.s spécialisé.e.s/expert.e.s ont des opérateurs/partenaires spécialisés dans l'orientation professionnelle, la préqualification, la santé mentale, l'accompagnement du handicap, la gestion des problématiques sociales ou de santé.

Le note du Gouvernement précise également que le plan de formation sera instruit sur la base d'un diagnostic et d'une analyse d'impact du changement pour les différents métiers du FOREM, afin de déterminer la nature des modifications (culturelles, croyances, techniques, informatiques, organisationnelles...), les collaborateurs à former prioritairement ainsi que les contenus de formation et la durée de chaque module. Le plan précisera en outre le caractère obligatoire ou facultatif des formations.

Le CWEHF insiste pour que la formation puisse également intégrer les modules suivants :

- Une sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les métiers connotés masculins ou féminins,
- Une sensibilisation à la dimension de genre, avec un focus sur la réalité des problématiques rencontrées par les familles monoparentales.

Par ailleurs, ces modules seront qualifiés d'obligatoires dans le plan de formation.

4.2. Formation pour les chercheur.euse.s d'emploi

La note du Gouvernement insiste sur l'utilisation d'outils digitaux au niveau de l'accompagnement, que ce soit pour l'élaboration du dossier unique, que pour le suivi et l'accompagnement des chercheur.euse.s d'emploi.

Selon le communiqué de presse du 28.08.20 de la Fondation Roi Baudouin, l'enquête a révélé une réalité significative depuis la crise du COVID-19. En effet, de nombreux services et actes administratifs n'ont pu être réalisés que par les outils numériques.

Ainsi, l'enquête a mis en avant que « près d'un ménage sur trois, avec de faibles revenus, ne dispose pas de connexion internet. 40% de la population belge ont de faibles compétences numériques. Un chiffre qui monte à 75% chez les personnes avec des faibles revenus et un niveau de diplôme peu élevé. Elles sont respectivement 55% et 67% à ne pas effectuer de démarches administratives en ligne.... D'autres publics sont également concernés : les personnes âgées, mais aussi les jeunes (en particulier issus de milieux fragilisés), les personnes en difficulté avec l'écrit, les personnes vivant seules, les femmes et mêmes les personnes avec de plus hauts revenus ».

Dès lors, le CWEHF insiste pour qu'un module obligatoire de sensibilisation aux outils numériques puisse être dispensé au/à la chercheur.euse d'emploi s'il échec, de manière à ce qu'il/elle puisse être outillée pour accéder à son espace personnel et échanger des informations avec le FOREM et les tiers.

Outre le problème de compétences numériques de certain.e.s chercheur.euse.s d'emploi, la Fondation Roi BAUDOIN souligne « *qu'en Wallonie, le taux de couverture haut débit est inférieur à 50% dans certaines zones des provinces de Luxembourg, de Hainaut, de Namur ou de Liège. Il existe encore en Région wallonne des zones blanches, non équipées en fibre optique* »², ce qui n'est pas le cas de la Flandre.

4.3. Composition équilibrée des divers conseils et comités

Afin de pouvoir mettre en œuvre la concertation et la collaboration entre le FOREM et les tiers, l'avant-projet de décret prévoit la mise en place d'une Commission régionale de pilotage ainsi que des commissions sous-régionales de concertation et de conventions de collaboration individuelle entre le FOREM et chaque tiers.

Il est également prévu de créer un Comité de suivi financier et budgétaire au sein du FOREM. Le CWEHF souhaiterait que la parité, et à tout le moins, la présence équilibrée hommes-femmes (1/3 – 2/3) soit respectée au sein de leur composition respective.

4.4. Qualité de l'emploi

La note du Gouvernement mentionne que « *l'emploi, dans de multiples volets (création d'emploi, insertion dans des emplois durables et de qualité...) est un des principaux leviers permettant de rencontrer ces enjeux* ».

Le CWEHF constate que l'avant-projet de décret ne définit pas ce qu'est un emploi durable et de qualité (cf art.7). Dès lors, il demande que cette notion soit ajoutée au niveau des définitions qui sont déjà reprises dans l'art.2.

Par ailleurs, l'exposé des motifs précise que 2 objectifs ont été fixés pour responsabiliser les conseiller.ère.s et les formateur.trice.s, les équipes et les managers, le 2^{ème} objectif visant une « *augmentation du nombre d'offre d'emploi satisfaite* ».

Le CWEHF constate que cette notion n'est également pas définie dans l'avant-projet de décret. Dès lors, il demande que cette notion soit ajoutée au niveau des définitions qui sont déjà reprises dans l'art. 2.

4.5. Remarque particulière :

Art.11, 1 : il y a lieu de lire « Décider de suspendre temporairement l'accompagnement orienté coaching et solutions ».

² Communiqué de presse de la Fondation Roi Baudoin, 28.08.20 : « Quatre Belges sur dix à risque d'exclusion numérique. Les inégalités numériques renforcent les inégalités sociales ».

AVIS n°76

Avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 1^{ère} lecture

Avis adopté le 16/10/2020

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 3 septembre 2020, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics.

Le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur ce dossier, sachant 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.

2. CONTEXTE

Dans la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 (DPR)¹, le Gouvernement s'est engagé à mener à bien la réforme du dispositif selon les objectifs suivants :

« Le Gouvernement maintiendra le volume de l'emploi et les moyens financiers alloués aux APE, dont la réforme sera conduite dans le cadre d'une concertation avec les acteurs. La réforme poursuivra les objectifs suivants : la simplification, l'efficacité, l'équité, la transparence, la maîtrise budgétaire et la sectorialisation de l'aide, celle-ci restant une aide à l'emploi (et non une subvention au fonctionnement) ».

Durant la législature 2014-2017, un vaste travail de réflexion avait été mené en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, réunis au sein du GPS-W. Un premier projet de réforme avait été mis sur la table, projet pour lequel le CWEHF avait rendu un avis². Durant la législature 2017- 2019, le Ministre de l'emploi a retravaillé le dossier pour présenter un autre projet de réforme, projet pour lequel le CWEHF avait également rendu un avis³.

Bien que ces 2 projets de réforme n'aient pas abouti pour des raisons différentes, ces projets ont 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 patronales (RCSS) dont bénéficient les travailleurs APE.

Partant des acquis des 2 précédents projets de réforme et ayant la volonté de continuer à s'inscrire dans les programmes de résorption du chômage, le projet de réforme vise à permettre la pérennisation des emplois de tou.te.s les travailleur.euse.s APE et, de facto, des projets que ces derniers ont permis de développer en réponse à des besoins sociaux ou sociétaux non rencontrés ou l'étant insuffisamment.

¹ DPR, 2019-2024, p.23.

² Avis n°55 du 3 juillet 2017 relatif à 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.

³ Avis n° 58 du 28 mai 2018 relatif à 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.

3. EXPOSE DU DOSSIER

3.1. Bilan du dispositif APE de 2002

Le dispositif APE de 2002, pris sur la base des programmes de résorption du chômage, a simplifié drastiquement le paysage des aides à l'emploi, ce qui a permis de créer plus de 65 000 emplois dans le secteur non marchand, les pouvoirs locaux et autres services publics et d'engager des demandeur.euse.s d'emploi éloigné.e.s du marché du travail. Il a également soutenu l'émergence de nombreux services répondant à des besoins sociaux et sociétaux insuffisamment rencontrés, comme l'aide aux personnes, l'action sociale, l'accueil de l'enfance, la santé, la culture, l'éducation permanente et autres politiques essentielles à la cohésion sociale.

Cependant, ce dispositif se heurte à plusieurs difficultés :

- Lourdeur et complexité administrative tant pour les employeurs que pour les services qui assurent la mise en œuvre du décret, à savoir le FOREM et le SPW ;
- Problème de maîtrise budgétaire : Actuellement, l'aide APE est composée d'une subvention sous forme de points APE et d'une réduction quasi-totale des cotisations ONSS patronales, de manière à pouvoir couvrir tout ou partie des rémunérations et cotisations sociales du/de la travailleur.euse. Pour optimiser l'aide APE, les employeurs ont régulièrement réparti leurs points APE sur davantage de travailleurs que ne l'exigeaient les décisions d'octroi. Cette « ingénierie de points » a certes permis la création d'emplois supplémentaires, mais elle a aussi conduit à une incapacité pour les pouvoirs publics de maîtriser le coût du dispositif dès lors que chaque travailleur APE qui se voit attribuer ne serait-ce qu'un point APE peut donner lieu à une réduction de cotisation ONSS. Comme la Région wallonne est devenue compétente pour les réductions ONSS APE, elle doit dès lors dégager constamment des budgets additionnels pour couvrir le coût exponentiel de ces réductions, ce qui met à mal les finances de la Région wallonne. Il est dès lors légitime pour le Gouvernement wallon de rétablir la prévisibilité budgétaire de tout dispositif de soutien public, a fortiori d'aides qui pèsent plus d'un milliard d'euros.

Pour répondre à cet impératif de maîtrise budgétaire, le Gouvernement a, dès 2017, décidé de suspendre l'octroi de nouvelles décisions APE, la priorité étant donnée à la stabilisation des emplois existants et à la continuité des services rendus à la collectivité. Depuis 2020, les employeurs sont informés que plus aucune décision APE n'est octroyée à l'exception des postes prévus par décret (IDESS) ou dans des conventions-cadres (programmation ONE) ou encore dans le cadre du dispositif « naissances multiples », dès lors que ces aides sont octroyées à durée indéterminée. Il en résulte que le dispositif ne permet plus, depuis des années, de mettre en place de nouveaux projets, de créer des nouveaux emplois ou de répondre à de nouveaux besoins, raisons pour lesquelles une redynamisation rapide est souhaitable.

3.2. Réforme APE

La réforme envisagée vise 2 grands objectifs : la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif APE et la création de nouveaux emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires.

A. Pérennisation des emplois déjà créés dans le cadre du dispositif APE

A.1. Objectifs

Les 4 objectifs poursuivis par cette réforme sont :

1) Simplification et efficacité

La réforme envisage de fusionner les 2 mécanismes d'aide (subvention via les points APE et réduction des cotisations sociales patronales) en un seul mécanisme de subvention annuelle.

La liquidation, réalisée par le FOREM, ne sera plus libérée en 12 tranches à terme échu, mais en 4 tranches versées anticipativement en début de chaque trimestre (25%), ce qui permettra à la Région de maîtriser le budget et aux employeurs de bénéficier de liquidités leur permettant de travailler plus sereinement.

Pour répondre à l'objectif de l'efficacité, la gestion de la mise en œuvre du dispositif sera assurée par une seule administration, le FOREM, dans un souci de cohérence avec d'autres dispositifs d'aide à l'emploi et d'efficacité.

2) Equité

L'objectif est d'accorder une subvention unique, identique pour tous les employeurs. Le calcul du montant de la subvention accordée à chaque employeur se fait sur la base de la même formule pour tous qui vise la neutralité budgétaire au niveau macro (régional) comme au niveau micro (chaque employeur doit continuer de bénéficier d'une subvention semblable à celle perçue avant la réforme). L'enveloppe budgétaire dédiée à ces emplois sera donc constante, mais indexée annuellement, ce qui permet la prévisibilité budgétaire du dispositif.

3) Transparence

Le SPW-Economie, Emploi, Recherche assurera l'actualisation annuelle du cadastre répertoriant les subventions APE et reprenant l'ensemble des employeurs bénéficiaires du dispositif.

Sont inclus dans le périmètre de la réforme APE, les Conventions Premier emploi et les Emplois Jeunes non marchands.

4) Maîtrise budgétaire (neutralité budgétaire « macro »)

Concrètement, les réductions de cotisations ONSS APE seront intégrées dans un montant unique, répondant à une règle d'indexation unique, ce qui implique que le montant à charge de la Région wallonne ne pourra pas varier en fonction du nombre de travailleurs affectés par l'employeur aux postes APE qui lui sont octroyés.

La détermination précise du montant affecté au dispositif APE et son évolution budgétaire permet le rétablissement de la prévisibilité budgétaire, ce qui permettra au Gouvernement de s'assurer du maintien du Volume Global de l'Emploi au sein des secteurs subventionnés et de garantir la continuité des services essentiels à la collectivité. Elles permettront également de mettre en place, par la suite, des actions de soutien aux projets que le Gouvernement estimera prioritaires, par secteur concerné par le dispositif.

A.2. Méthodologie de calcul de la subvention unique (neutralité budgétaire « micro »)

Selon l'exposé des motifs, pour identifier la formule de calcul de la subvention, le scénario retenu est celui qui garantit la meilleure stabilité des subventions accordées, avant réforme, à chaque employeur. Celui-ci devrait bénéficier d'une subvention dont le montant sera proche de celui qu'il aura perçu sans la réforme, indépendamment des modalités de gestion des points.

La formule comprend 2 volets, le premier concerne le montant de la subvention liée aux points APE, le second vise le montant des réductions de cotisations de sécurité sociale de chaque employeur. Il se base sur les variables suivantes :

- Les points octroyés et/ou subventionnés ;
- Les travailleurs ETP réalisés, subventionnés ;
- Le taux d'occupation et le taux de subventionnement.

Afin de rencontrer l'objectif de la neutralité budgétaire de la réforme pour chaque employeur, le calcul de la subvention tient compte de 2 facteurs :

- Volet « Points APE » : Le lissage des subventions sur 3 ans (2017-2018-2019) afin d'amortir l'impact d'une éventuelle « mauvaise année » de l'employeur sur le plan de la gestion des ressources humaines ;
- Volet « Réduction des cotisations sociales patronales » :
 - Une première variable d'ajustement (facteur G du calcul de la subvention), permettant de tenir compte de l'indexation des salaires et de l'ancienneté barémique des travailleurs et, de facto, de l'augmentation des réductions de cotisations ONSS patronales ;
 - Une deuxième variable d'ajustement (facteur D du calcul de la subvention) qui est le nombre moyen « d'ETP réalisés » par l'employeur entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, ce qui permet de neutraliser les éventuelles difficultés rencontrées par les employeurs durant les 12 mois pris en considération (absence longue durée pour maladie ou chômage temporaire...). Cette disposition est particulièrement importante au vu de l'impact de la crise sanitaire que nous connaissons en 2020 et qui se fera indubitablement toujours ressentir en 2021.

Les nouvelles dispositions conditionnant l'octroi de la subvention annuelle seront, quant à elles, d'application dès le 1^{er} janvier 2022.

A.3. Conditions pour obtenir la subvention annuelle unique

Il existe un lien très fort entre le bénéfice du subventionnement public, le maintien de l'emploi via la structure du VGE et la création d'emplois. En effet, le VGE comprend le Volume Global de l'Emploi et le volume de l'emploi « pérennisé » à la veille de la réforme. Pour chaque employeur :

- le VGE sera déterminé à partir de sources authentiques (2021) ;
- Le Volume de l'emploi « pérennisé », correspondant à l'effectif minimal en ETP pour lequel la Région a accordé la subvention, sera également déterminé et fixé sur une liste « d'ETP réalisés ».

Le volume de l'emploi pérennisé sera donc considéré comme maintenu, dès lors que le nombre d'ETP sur cette liste est au moins équivalent au volume de l'emploi pérennisé (figurant dans les décisions d'octroi).

La subvention sera indexée annuellement, toutefois limitée au taux annuel de croissance du crédit budgétaire de l'année.

A.4. Contrôle

Le respect du maintien des 2 volumes de l'emploi, global et pérennisé, sera contrôlé annuellement. Les volumes de l'année « n » seront vérifiés en année « n+1 ». En cas de diminution, une récupération interviendra en année « n+2 » au prorata de la diminution attestée. Si une diminution est attestée durant 3 années consécutives, les montants correspondants seront définitivement retirés de la subvention de la structure, à hauteur du plus petit commun dénominateur.

Le montant de la subvention annuelle, pour un employeur, ne peut en aucun cas dépasser le coût effectif de la rémunération de l'ensemble des travailleurs APE (c'est-à-dire ceux qui sont repris dans la liste). Le montant à considérer est donc global et non individuel.

La note au Gouvernement précise qu'il est également interdit, pour un employeur, de cumuler le bénéfice de la subvention APE avec toute autre aide à l'emploi ou réduction de cotisations régionales « groupes-cibles ». Le cumul est par contre autorisé avec les réductions de cotisations liées aux caractéristiques des employeurs, ainsi qu'avec les éventuelles aides structurelles, émanant par exemple des ministres fonctionnels ou des fonds structurels ou encore des aides sectorielles.

Des possibilités de dérogation à l'obligation de maintien du VGE et du Volume de l'emploi pérennisé seront prévues. Une dérogation pourra être octroyée pour tenir compte des cas fortuits, d'une perte de subventionnement émanant des pouvoirs publics ou encore si la diminution est causée par l'application d'une réglementation extérieure à l'entreprise, par exemple.

B. Création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires (durée limitée)

Ces emplois seront créés via des appels à projets, financés par des réaffectations de montants récupérés ou additionnels dédiés au nouveau dispositif et selon les priorités définies par le Gouvernement, ce qui explique la durée limitée de ces types d'emploi.

En pratique, il n'y aura plus de transferts d'enveloppes budgétaires vers les ministres fonctionnels, la totalité du budget restant dans le giron de la Ministre de l'Emploi (donc du FOREM). Le budget APE du FOREM sera sectorialisé en **5 ou 6 grands secteurs, dont la délimitation s'établira en concertation avec les partenaires sociaux**. Chaque secteur identifié sur proposition des partenaires sociaux regroupera un ensemble de sous-secteurs de manière à atteindre une taille critique pertinente.

La sectorialisation des enveloppes budgétaires assurera non seulement la transparence sur les moyens dédiés à chaque secteur, mais aussi de faciliter l'articulation entre le dispositif APE tel que réformé et les politiques de l'emploi de la Région wallonne, ainsi qu'en fonction des priorités du Gouvernement wallon.

Selon la note au Gouvernement wallon, l'objectif est bien de permettre la création de nouveaux emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires. En conséquence, l'aide sera octroyée à condition que le bénéficiaire de la subvention maintienne son effectif de référence, calculé avant l'entrée en vigueur de la subvention et l'augmente d'un nombre d'équivalent temps plein correspondant au nombre d'équivalents temps plein pour lesquels la subvention sera octroyée.

3.3. Rapports réalisés par le FOREM

Le FOREM a l'obligation de réaliser :

- un rapport d'activités dont le modèle sera précisé par le Gouvernement ;
- un rapport d'évaluation annuel, sur la base de critères décidés en concertation avec les partenaires sociaux.

3.4. Commission interministérielle

Le projet de décret précise qu'il sera instauré une Commission interministérielle chargée de :

- remettre un avis ou un avis d'initiative sur l'exécution du décret ;
- remettre un avis préalable à toute sanction prise en vertu de l'art.46 ;
- examiner et valider le rapport d'exécution du présent décret, tel que réalisé par le FOREM, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Le Gouvernement détermine la composition et le fonctionnement de la Commission interministérielle et peut compléter ses missions.

3.5. Budget

Plusieurs chiffres sont évoqués dans la note au Gouvernement. En ce qui concerne les APE, pour l'année 2020, les montants prévus pour le dispositif s'élèvent à 1 054 329 122€ (initial 2020) et 1 073 358 122€ (ajustement 2020) répartis comme suit :

- Montants prévus dans le budget régional et payés par le FOREM : 649 965 000€ ;
- Montants prévus pour les APE dans les tableaux ONSS : 404 365 122€ ;
- Montants additionnels suite à l'ajustement budgétaire : 10 679 000€ ;
- Montants liés à la pérennisation des emplois PTP via la création de points APE : 8 349 000€.

Auxquels s'ajoute la Convention « premier emploi » pour un montant de 14 040€ et le budget « emploi Jeunes » non-marchand pour un montant de 4 573€.

3.6. Situations particulières

3.6.1. Points « naissances multiples »

L'avant-projet de décret prévoit une double mesure :

- Une disposition transitoire pour les CPAS qui, au moment de la réforme, bénéficient de points octroyés pour ce motif, afin que le travail réalisé dans ce cadre puisse se poursuivre tel que prévu jusqu'à son terme ;
- Les points « naissances multiples », ainsi que les RCSS y liées, seront convertis afin d'isoler une enveloppe budgétaire dédiée, à partir du 1^{er} janvier 2022, à l'octroi d'une subvention « naissances multiples », liée à l'occupation d'un nombre fixe d'ETP.

3.6.2. Employeurs occupant des travailleurs dans une unité d'établissement située en Région bruxelloise

Pour ces employeurs, le Gouvernement estime que l'activité de ces travailleurs a une portée wallonne et apporte une plus-value à notre région. Ces postes sont subventionnés par la Wallonie, au niveau des « points APE », mais bénéficient de réductions de cotisations ONSS patronales à charge de la Région bruxelloise. Le nouveau dispositif vise à pérenniser ces postes, en continuant à prendre en charge le montant des subventions afférentes aux « points APE » et en permettant aux employeurs de continuer à bénéficier des réductions de cotisations sociales accordées par la Région bruxelloise.

3.6.3. Secteur de l'enseignement

Les subventions seront également pérennisées. La gestion de cette subvention annuelle unique continuera à être pilotée par une convention cadre entre la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles à partir de 2022.

4. NOTE DE GENRE

Bien que le CWEHF ait déjà attiré l'attention à 2 reprises sur le manque d'informations genrées introduites dans cette note, force est de constater que la note de genre reste lacunaire, celle-ci se limitant à citer 2 chiffres.

Lors de son avis du 3 juillet 2017 (n°55), le CWEHF indiquait que « *la note du Gouvernement ne donne aucune information sexuée quant à la situation de l'emploi APE en Wallonie* ». Le CWEHF avait demandé que la note « *puisse donner des informations sur les points suivants* :

- *Portrait de la situation de l'emploi APE par secteur et par sexe ;*
- *Quantité de travail moyen 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 ce 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...).

En outre, la note ne présente aucune répartition du budget en fonction des secteurs (Genderbudgeting). 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.

Dans son avis du 28 mai 2018 (n°58), le CWEHF a pu constater que la note de genre était toujours aussi lacunaire et avait demandé que les renseignements soient fournis dès que possible.

La conclusion était que « ***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. AVIS

A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, le CWEHF rend un avis réservé sur le projet de décret estimant qu'il doit encore être retravaillé pour répondre au prescrit du décret du 14 avril 2014 dit « Gender mainstreaming ».

La principale difficulté est la sectorialisation de la subvention unique annuelle, ce qui ne permet pas de garantir la pérennisation des postes (à temps plein ou affectés à des secteurs multiples) et des projets qui visent la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, cette compétence étant par essence transversale.

La proposition d'interdire le cumul d'aide anéantit toute possibilité de rechercher un cofinancement afin de pouvoir compléter le montant de la subvention APE pour pouvoir couvrir le salaire du/de la bénéficiaire. Il y aura donc un risque de perte d'emploi à court terme plutôt que de maintien à l'emploi, ce qui est contraire à l'objectif principal de cette réforme.

Le CWEHF s'interroge également sur la détermination des « besoins prioritaires » par le Gouvernement, sachant que les différents secteurs présentent une dimension particulièrement genrée. Il attire l'attention sur 3 points : la manière dont seront déterminés les besoins différenciés des hommes et des femmes, l'obligation de dispenser une formation spécifique à la thématique « besoins sociétaux prioritaires » à l'ensemble des bénéficiaires et le contrôle de l'équilibre hommes-femmes au niveau du personnel qui aura été engagé, quel que soit la thématique choisie.

Enfin, l'établissement d'une répartition budgétaire par secteur d'activité 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.

Le CWEHF rend un réserve sur ce projet de décret estimant qu'il doit encore être retravaillé pour répondre au prescrit du décret du 14 avril 2014 dit « Gender mainstreaming ». Bien que le CWEHF ait déjà rendu 2 avis sur les projets de réforme antérieurs, force est de constater que ce projet ne permet pas de garantir la pérennisation des postes et des projets qui visent la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Cependant, le CWEHF salue la volonté du Gouvernement de rendre structurel l'ensemble des emplois APE existants aujourd'hui dans le secteur du non-marchand et dans le secteur public. L'objectif affiché est de pérenniser les emplois en garantissant les moyens nécessaires au volume global de l'emploi et en conditionnant l'octroi de la subvention à chaque promoteur au maintien de son propre volume, ce qui devrait permettre la continuité de très nombreux services essentiels à la société, en particulier les groupes les plus fragiles qui la composent.

Le CWEHF retient les **points positifs** de cette réforme :

- Une attention portée à la concertation sociale dans la mise en œuvre de cette réforme. Toutefois, la concertation doit inclure les représentants des acteurs sectoriels, en particulier ceux représentant le personnel, afin que cette réforme puisse également améliorer les conditions de travail dans tous les emplois APE ;
- Une simplification du dispositif, par la conversion de 2 sources de subventionnement actuel en une seule subvention unique annuelle (points APE et réduction de cotisations sociales patronales) ainsi que la désignation d'un seul interlocuteur (FOREM) ;
- Le souci de transparence, avec la décision d'établir un cadastre mis à jour annuellement ;
- La liquidation de la subvention en 4 tranches versées anticipativement en début de chaque trimestre (25%), ce qui permettra à la Région de maîtriser le budget et aux employeurs de bénéficier de liquidités leur permettant de travailler plus sereinement.

Cependant, le CWEHF relève encore des **points faibles** qui méritent d'être retravaillés, à savoir :

5.1. Gender mainstreaming et sectorialisation de la subvention

La prise en compte de la dimension de genre dans cet avant-projet de réforme ne doit pas se limiter à une analyse quantitative d'impacts sur les hommes et les femmes (% d'hommes et de femmes par secteur). A cette première étape doit s'ajouter une autre, à savoir une analyse qualitative et genrée du projet de réforme, notamment sur les conditions de travail dans les différents secteurs, les types de contrat, la quantité de travail (temps partiel), le salaire horaire homme-femme...). C'est seulement à ce moment-là que l'on pourra constater si les propositions avancées par l'avant-projet de décret permettront ou non de voir en quoi la situation des femmes et des hommes travaillant sous contrat APE sera ou non améliorée.

Le Gouvernement envisage de sectorialiser le budget APE en **5 ou 6 grands secteurs, dont la délimitation s'établira en concertation avec les partenaires sociaux.**

Or, par définition, le Gender mainstreaming est une compétence transversale à tous les secteurs, c'est l'essence même de la compétence « Egalité hommes-femmes ». Le CWEHF relève par conséquent une antinomie qui aura des impacts graves au niveau des emplois APE existants et au niveau de la création d'emplois en lien avec l'égalité entre hommes-femmes. Lors de son avis de 2018, le CWEHF avait précisément mentionné que cette compétence sera toujours jugée comme minoritaire, ce qui est à nouveau, contraire au prescrit du décret du 11 avril 2014 dit « Gender mainstreaming ».

En 2017, le CWEHF s'interrogeait déjà sur « *la faisabilité de pouvoir créer des postes dans les secteurs émergents à l'avenir. A titre d'exemple, il cite le cas de la création de postes APE dans le secteur de la violence conjugale, alors que ceux-ci n'avaient pas été prévus au départ dans le budget « violences conjugales* ». Le présent projet de décret ne répond pas à cette question. Or, le dispositif actuel avait la capacité de répondre à de nouveaux besoins par le biais des points octroyés pour « besoins exceptionnels », ce qui permettait de favoriser le dynamisme du secteur associatif.

Concernant l'aspect budgétaire, le CWEHF avait attiré l'attention sur la nécessité de « garantir à tout le moins que les budgets liés à ce transfert soient effectivement bien réutilisés aux secteurs pour lesquels ils étaient destinés (santé, action sociale, handicap, famille, enfance, aide à la jeunesse, enseignement, socio-culturel...) afin de pouvoir maintenir les emplois existants qui sont soit des emplois occupés par les femmes, soit des emplois liés à des actions spécifiques en faveur des femmes ».

5.2. Pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif APE

Le CWEHF constate que ce nouveau projet de décret a maintenu une série d'employeurs relevant du secteur public ou des pouvoirs locaux dans son champ d'application, ce qui n'était pas le cas lors du 2^{ème} projet de réforme de 2018.

En ce qui concerne le volet « pérennisation des emplois », le CWEHF estime que l'avant-projet aura un impact positif au niveau du genre puisque la majorité des postes APE du secteur non-marchand (69,9% en 2014) et dans les pouvoirs locaux ((61,3% en 2014) sont occupés par les femmes.

Il relève également une légère amélioration par rapport aux contrats de travail exigés : parmi les conditions pour que l'employeur puisse bénéficier d'une subvention octroyée en vertu du présent projet de décret se trouve l'obligation d'occuper les travailleur.euse.s dans les liens d'un contrat de travail conclu à temps plein ou à temps partiel au moins égal à un mi-temps (art.41, 2°, p.26). Cette situation est une mesure genrée en ce qu'elle permettra à de nombreuses travailleuses de pouvoir obtenir au minimum un contrat de travail à mi-temps.

Cependant, le CWEHF émet plusieurs craintes :

- **Sectorialisation de la subvention** : La sectorialisation de la subvention pourrait ne plus garantir le maintien des emplois et services existants, notamment dans certaines ASBL ou CPAS où l'emploi occupé n'est pas toujours lié à l'objet social principal. En 2018, le CWEHF avait signalé qu'il « n'était pas rare qu'une ASBL [ou CPAS] puisse disposer d'un ou de 2 poste(s) pour l'égalité hommes-femmes et que ces personnes exercent également des activités dans le cadre de la lutte contre la pauvreté » [ou le logement, l'insertion socioprofessionnelle...]. Comment ce genre de situation pourra être prise en compte avec la sectorialisation ?
- **Méthode de calcul de la subvention unique** : Cette formule, dans sa version actuelle, impacte directement (même en lissant sur 3 années et pour autant que l'employeur n'ait pas pu remplacer ces travailleur.euse.s) ces « aléas du monde du travail » (maternité, écartement, congés parentaux, maladie de longue durée...). Autrement dit, un employeur qui a connu beaucoup de ces aléas lors des années de référence, verra la subvention de départ diminuer, alors que ces aléas ont pu disparaître entretemps. Sachant que ces aléas concernent proportionnellement plus de femmes et que la plupart des secteurs/entreprises ont essentiellement une main d'œuvre féminine, le CWEHF demande de revoir les formules de calcul ou de prévoir certains mécanismes correcteurs, pour éviter les pertes d'emplois majoritairement féminins, tenir compte **des aléas du monde du travail**, compenser l'évolution de l'ancienneté barémique et tenir compte de l'ensemble des cas particuliers, etc. » ;

- **Interdiction de cumul des aides** (chapitre 5, art. 43) : Dans la note du Gouvernement wallon, il est précisé « *qu'il est strictement interdit pour un employeur, de cumuler le bénéfice de la subvention APE avec toute autre aide à l'emploi ou réduction de cotisations régionales « groupes-cibles », liées aux caractéristiques des travailleurs. Le cumul est par contre autorisé avec les réductions de cotisations liées aux caractéristiques des employeurs, toujours de compétence fédérale, ainsi qu'avec les éventuelles aides structurelles, émanant par exemple des ministres fonctionnels ou des fonds structurels ou encore avec des aides sectorielles.* ».

Le CWEHF craint que cette interdiction de cumul d'aide supprime toute possibilité de rechercher un cofinancement afin de pouvoir compléter le montant de la subvention APE pour pouvoir couvrir le salaire du/de la bénéficiaire. Il y aura donc un risque de perte d'emploi à court terme plutôt que de maintien à l'emploi, ce qui est contraire à l'objectif principal de cette réforme.

5.3. Création d'emplois à durée limitée, répondant à des besoins sociétaux prioritaires

Le Gouvernement prévoit de créer de nouveaux emplois, à durée limitée, sur base de priorités qu'il aura définies. Le CWEHF attire l'attention sur 4 points :

1) Modalités pour déterminer les priorités :

S'il est prévu une concertation avec les interlocuteurs sociaux, le CWEHF s'interroge sur la manière dont seront déterminés les « besoins prioritaires » par le Gouvernement. Il y aurait lieu de préciser si les interlocuteurs sociaux interviendront avant ou après la décision par le Gouvernement de ces choix prioritaires. En effet, si l'on veut intégrer la dimension de genre, cette étape de fixation des priorités est cruciale car elle permet de prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes et d'avoir un impact positif ou non en terme d'égalité homme-femme dans les secteurs qui bénéficient le plus d'APE (aide aux personnes, action sociale, accueil de l'enfance, de la santé...).

Dans ses avis précédents, le CWEHF avait recommandé « *d'être particulièrement attentif à la définition des thématiques prioritaires concernées par les appels à projets. Il est effectivement démontré que les différents secteurs présentent une dimension particulièrement genrée : il existe une véritable ségrégation horizontale dans les secteurs d'activité* ». Il avait proposé que le Gouvernement puisse travailler sur 2 thématiques prioritaires :

- Revaloriser les équipements collectifs (accueil de l'enfance, accueil extrascolaire, accueil des personnes dépendantes...);
- Travailler sur la réintégration des femmes rentrantes et des conjointes-aidantes sur le marché du travail. Ces femmes ont dû arrêter leur carrière pour s'occuper de leurs enfants ou de personnes dépendantes.

2) Nécessité de professionnaliser certains secteurs APE :

Le CWEHF réitère ses réticences de 2017 « *quant à l'aspect rotatif de postes dans certains secteurs du non-marchand, secteurs qui imposent une régularité et requièrent une qualification pour effectuer correctement les tâches, comme par exemple, dans les secteurs de l'aide aux personnes dépendantes ou dans l'accueil de l'enfance* ».

Il insiste pour que les bénéficiaires des emplois APE dans ces secteurs suivent une formation spécifique en lien avec les thématiques « besoins sociétaux prioritaires » qui seront choisis car il est nécessaire que ce personnel soit suffisamment qualifié pour garantir que le métier soit réalisé dans de bonnes conditions aussi bien pour le personnel que pour les bénéficiaires.

3) Evaluation genrée :

Au moment de l'évaluation du dispositif de création de nouveaux postes APE, le CWEHF demande de vérifier que l'équilibre hommes-femmes soit atteint au niveau du personnel qui aura été engagé, quelle que soit la thématique choisie.

4) Capacité de financement des nouveaux postes

Le CWEHF constate que le financement de ces nouveaux emplois sera limité à des réaffectations de montants récupérés ou additionnels dédiés au nouveau dispositif. Il craint donc que l'impact de la création de nouveaux emplois soit très limité.

Sachant que les pouvoirs locaux, en particulier, sont fournisseurs d'emplois pour les publics fragilisés, la mise à disposition de budgets complémentaires est nécessaire dans l'optique d'articuler les politiques fonctionnelles avec les politiques d'emploi, de rehausser le taux d'emploi wallon et de favoriser la sortie de crise pour ces publics les plus durement touchés.

Enfin, dans le cadre de la sélection des projets, le CWEHF demande la suite qui sera réservée aux projets recevables qui n'ont pas été sélectionnés du fait de l'épuisement de l'enveloppe ? Que deviendront les projets si la session suivante porte sur d'autres priorités ?

5.4. Aspects budgétaires

Le budget n'est pas ventilé par secteur d'activité. Comme le soulignait déjà le CWEHF en 2017, « l'établissement d'une répartition budgétaire par secteur d'activité 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 ».

5.5. Commission interministérielle

Le Gouvernement déterminera la composition de la Commission interministérielle. Le CWEHF demande la parité au niveau de la composition ou à tout le moins que la présence équilibrée hommes-femmes (1/3 – 2/3) soit respectée.

Par ailleurs, le CWEHF demande qu'une sensibilisation à la dimension de genre soit obligatoirement dispensée à tous les membres de cette Commission, cette formation étant indispensable pour que cette Commission puisse examiner et analyser sous l'angle du genre, le rapport d'exécution réalisé par le FOREM.

5.6. Rapports réalisés par le FOREM

Le FOREM a l'obligation de réaliser :

- un rapport d'activités dont le modèle sera précisé par le Gouvernement ;
- un rapport d'évaluation annuel, sur la base de critères décidés en concertation avec les partenaires sociaux.

Afin que ces rapports puissent intégrer la dimension de genre, le CWEHF recommande que les responsables du FOREM puissent être sensibilisés à la dimension de genre. Enfin, le CWEHF insiste pour que les critères décidés en concertation avec les partenaires sociaux soient systématiquement genrés.

En fonction de l'aboutissement du projet sur la réforme du chômage, le CWEHF attire l'attention sur le changement d'intitulé concernant les « demandeurs d'emploi ». Si le projet aboutit, il y aurait lieu de modifier ces mots par « chercheurs d'emploi ».

AVIS n°A1

Propositions de modification de la fiche de suivi pour le plan « Genre » 2019-2024 dans le cadre des travaux du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)

Avis adopté le 24/02/2020

Lors de la réunion du 17 février 2020, le Cabinet MORREALE a sollicité l'avis du CWEHF pour améliorer la structure de la fiche de suivi en vue de l'élaboration du plan « Genre » 2019-2024.

Les propositions du CWEHF sont reprises en vert.

Objectif stratégique :

PARTIE 1 – Informations générales et déclinaison de l'objectif stratégique

1. Informations générales

Ministre en charge de la politique :

Personne de référence au sein du Cabinet du/de la Ministre :

Administration concernée

Personne de référence au sein de l'administration :

2. Objectif opérationnel :

3. Inventaire de la situation (statistiques sexuées)

Q1 : quelle est la composition sexospécifique du/des groupe(s) cible(s) concerné(s) par cette politique ?

Q2 : Quelles sont les situations qui limitent l'accès égalitaire des hommes et des femmes aux ressources et à leurs droits fondamentaux (différences problématiques) ?

4. Indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus dans cette politique

PARTIE 2 – Intégration de la dimension de genre dans la politique

Volet A – Rapport intermédiaire

Q3 : Quels moyens et actions ont été mis en place pour tenir compte de ces différences entre hommes et femmes depuis le début du plan ?

Volet B – Rapport final

Q4 : Quels moyens et actions ont été mis en œuvre pour intégrer la dimension de genre dans cette politique depuis le rapport intermédiaire du plan ?

Q5 : Quels sont les résultats obtenus dans la tentative d'intégrer la dimension de genre dans cette politique, selon les indicateurs retenus dans le volet A ?

Q6 : Quelles sont les difficultés éventuelles rencontrées et quelles sont les propositions afin d'y remédier ?

Q6A : Difficultés rencontrées

Q6B : propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées

Q7 : Quels moyens et actions pourraient être mis en œuvre pour poursuivre la politique de Gender mainstreaming mise en place, au-delà du rapport final ?

Annexe 2 : liste exhaustive des avis du CWEHF

- Avis n°76 du 16 octobre 2020 sur l'avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°75 du 31 août 2020 sur l'avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°74 du 20 juillet 2020 sur l'urgence d'apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre ;
- Avis n°73 du 5 mars 2020 sur l'avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées portant modification du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°72 du 7 février 2020 sur l'application du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion – Critères relatif au déséquilibre des sexes dans les entreprises d'insertion ;
- Avis n°71 du 31 janvier 2020 sur la consultation de la société civile dans le cadre de l'élaboration d'un futur plan « Droits des femmes » en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Avis n°70 du 30 janvier 2020 sur la préparation de la position belge pour la CSW64 (64^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme) – réunion de consultation de la société civile du 23 janvier 2020 ;
- Avis n°69 du 29 mars 2019 sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aides aux familles et aux aînés (SAFAs) – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°68 du 18 février 2019 sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1^{ère} lecture ;
- Avis n°67 du 18 février 2019 sur le questionnaire soumis à la société civile dans le cadre du processus de rapportage de la Belgique au sujet de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (rapport Pékin +25) ;
- Avis n°66 du 14 janvier 2019 sur le projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » ;
- Avis n°65 du 10 décembre 2018 sur l'avant-projet d'arrêté insérant un titre VIII au livre II de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'agrément et au subventionnement des services et dispositifs

- d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre – 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) – 1^{ère} 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) – 1^{ère} 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 aînés 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 l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 4 février 2008 ;
- Avis A.882 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 9 juillet 2007 ;
- Avis A.878 du 18 juin 2007 «Recommandation à la Ministre wallonne de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances, visant à soutenir la création d'une cellule dédiée aux questions de genre en matière de santé au sein du SPF Santé publique¹ ;
- 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 ;

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.859 relatif à l'état d'avancement de la politique contre les violences conjugales en Région wallonne, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007 ;
- Avis A.858 sur le Programme wallon de Développement rural 2007-2013, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007 ;
- Avis A.837 sur le Projet de Réforme de la fonction consultative, entériné par le Bureau du CESRW le 23 octobre 2006 ;
- Avis A.795 sur l'articulation et la mise en œuvre des différents plans adoptés par le GW (PST 1, 2 et 3 et « Plan Marshall »), entériné par le Bureau du CESRW le 19 décembre 2005 ;
- Avis A.772 sur la mesure de l'impact en termes d'égalité entre hommes et femmes, dans les notes au Gouvernement wallon, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.771 sur le projet de réforme de la démocratie représentative au sein des pouvoirs locaux, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.770 sur le Plan stratégique transversal n°1 « Création d'activités et d'emplois », entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.751 sur le projet de Contrat d'Avenir pour les Wallons, entériné par le Bureau du CESRW le 6 décembre 2004.

Avis dans le cadre du GIC :

- Avis A1 du 24 février 2020 sur des propositions de modification de la fiche de suivi pour le plan « Genre » 2019-2024 dans le cadre des travaux du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC).

Annexe 3 : Courriers



Madame Natacha BILLEN
Département de la Coordination
des fonds européens (FEDER)
pour la Région wallonne

Concerne : Remarques du CWEHF concernant le plan prévisionnel d'évaluation de la programmation FEDER 2014-2020 Wallonie-2020.EU (version du 8/04/2020)

Madame,

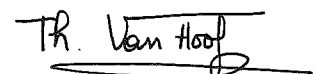
Le CWEHF a examiné le projet de plan prévisionnel d'évaluation de la programmation FEDER 2014-2020 Wallonie 2020.EU. De manière générale, le CWEHF attire l'attention sur la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans le cadre de ce rapport ainsi que des futurs projets d'évaluation. Cette dimension de genre devrait être intégrée dans les points suivants :

- p.15, al.2 : « *L'évaluation examinera l'efficacité et l'efficience de la mise en œuvre des différentes mesures de l'axe* ».
Il y a lieu de prévoir un focus « genre » sur le personnel pour obtenir les résultats observés.
- p.15, al.3 : « *L'évaluation identifiera les facteurs qui ont contribué au succès ou ont constitué les freins à l'atteinte des résultats et mettra en avant les exemples de bonnes pratiques* ».
Cette évaluation doit être réalisée de manière approfondie, en intégrant la dimension de genre qui pourra mettre en lumière des différences qui seront éminemment genrées.
- p. 15, al.4 : « *L'équipe évaluative accordera une attention particulière dans son analyse à la création d'emplois et à l'amélioration de l'accès à l'emploi* ».
Il faudrait également évaluer la qualité de l'emploi. Par ailleurs, ces 3 paramètres devraient également intégrer la dimension de genre pour visibiliser les différences hommes-femmes au niveau de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'emploi.
- p.16, al.2 : il faudrait vérifier le temps employé lorsque l'on parle d'une évaluation de l'axe 2 qui sera initiée pour 2019 (?). Etant en 2020, elle est peut-être déjà initiée.

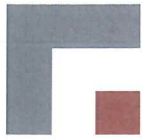
- p.16, al.3 : « *L'équipe accordera une attention particulière à la création d'emploi* ». Il faut également être attentif à la qualité de l'emploi qui a été créé. Par ailleurs, il faut intégrer dans cette réflexion la dimension de genre qui montrera des différences hommes-femmes au niveau de la qualité des emplois créés.
- p. 17, al.4 : Au niveau de l'analyse des concepts théoriques, l'analyse devra se pencher sur les politiques temporelles, les marches exploratoires et d'autres bonnes pratiques réalisées dans d'autres pays car ce sont des dispositifs qui permettent de revitaliser l'espace public urbain tout en répondant aux besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de mobilité, de sentiment de sécurité dans l'espace public, en terme de contraintes temporelles....
- p.17, dernier al. : il est important que l'équipe évaluative intègre la dimension de genre dans son analyse à la création d'emploi et à l'amélioration de l'accès à l'emploi. En outre, il faut également être attentif à la qualité de l'emploi qui a été créé. Il faut intégrer dans cette réflexion la dimension de genre qui montrera des différences hommes-femmes au niveau de la qualité des emplois créés.
- p.19, point 3.9 : pour les prochaines évaluations à envisager dans le cadre de la programmation 2021-2027 relatives au développement territorial et à l'évaluation environnementale stratégique, le cahier des charges devra contenir une clause concernant l'obligation de prendre en compte la dimension de genre au niveau de l'analyse et des recommandations.
- p.20, point 3.10 : parmi les critères de contrôle, il y a lieu d'ajouter le critère « prise en compte de la dimension de genre » dans l'évaluation.
- p.20, point 4.2 : dans le programme de formations destiné aux agents visés, il y a lieu de prévoir une formation au Gender mainstreaming et Gender budgeting.

En espérant que ces remarques permettront d'enrichir la réflexion au niveau de ce plan prévisionnel et au niveau des prochaines évaluations envisagées, je vous présente, Madame, mes meilleures salutations.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOFF
Secrétaire du CWEHF



Doc.2020/CWEHF.C178
TVH

Le 12 mai 2020

Mrs Ursula VON DEN LEYEN
President of the EU Commission

Dear President,

We are contacting you to raise with you the concern of the CWEHF (Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes) representing 50 members about the Commission work programme. We understand from the ETUC that the EU Commission is considering a plan to put the EU Pay Transparency Directive and the whole Gender Equality Strategy into ice.

We urge you to reconsider. In our assessment such an approach would be a mistake with far reaching consequences.

President, you made gender equality a cornerstone of your Presidency. Binding Pay Transparency was one of your first 100 days commitments. Action to secure gender equality cannot be called into question even in times of COVID-19 crisis. Equal pay is a requirement of the EU Treaty, it is not a fair weather option. There is a strong interconnection between the EU road to recovery plan and establishing the new normal after COVID-19, this underscores the need for Gender Equality Strategy. Throughout the EU, Key workers, in sectors where the work is predominantly undertaken by women are underpaid and undervalued. This needs to be tackled as part of the recovery, working women should not be put to the back of the queue to be dealt with after the recovery.

The announced Pay Transparency Directive must go ahead and moreover must be reframed to tackle the root causes of inequality and undervaluing of work. COVID-19 has spotlighted how the unfair market-determined salaries of workers such as cleaners, retail, transport, care and healthcare workers have diverged from the real value that they provide to society and the economy. It is long past time that low-wage workers secure a permanent income boost and earn a fair wage with adequate benefits.


The Pay Transparency Directive can do this by including provisions that assist workers and their unions to re-evaluate the pay and to secure increases that reflect the real value of the work to the organisations and society. Crucially it must empower unions to bargain to build a new normal where work that is done by women is properly valued and paid.

This crisis will mark a new beginning. We need to remember those who are working on the frontlines, in services, care, cleaning, we can't repeat what happened after the 2008 crisis when companies bounced back but working people and gender equality paid the price.

I look forward to your positive response and we remain available to assist you in your endeavours to secure an EU where Gender Equality is a reality for all women.

Yours sincerely.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF

A handwritten signature in black ink, reading "Th. Van Hoof". The signature is written in a cursive style with a horizontal line above the text and a large, sweeping underline that loops back under the "H".

Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF

A l'attention de Madame la Ministre Caroline DESIR
Ministre de l'Éducation du Gouvernement de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Concerne : Annonce de la prolongation des vacances d'automne 2020 dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus.

Madame la Ministre,

Le Conseil Wallon pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes tient à réagir suite à l'annonce de prolongation des congés d'automne pour les enfants de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Sans revenir sur le fond de la mesure, le CWEHF constate que ces 2 jours de congés supplémentaires engendreront un impact significatif sur les parents, et en particulier pour les femmes. Visiblement, les conséquences n'ont pas été anticipées avec un regard genré de la question ni concertées avec les autres niveaux de pouvoir qui en seront directement impactés.

Dès le début de la crise, les femmes, et particulièrement celles qui se trouvent en situation de familles monoparentales, ont dû assurer sur tous les fronts et elles paient un lourd tribut durant cette crise sanitaire : financièrement, professionnellement et en termes de charge mentale. Ce sont les plus épuisées et les plus fragiles d'entre elles qui témoignent dans les organisations du CWEHF de leur désarroi face aux conséquences de la prolongation du congé d'automne.

Le CWEHF énumère quelques difficultés réelles auxquelles les familles et en particulier les femmes en situation de familles monoparentales vont être confrontées dans les prochains jours :

- **Possibilité et sécurité sanitaire des garderies** : prolonger le congé d'automne pose la question des garderies à organiser. Par qui seront-elles assurées ? Dans quelles conditions sanitaires ? avec quelle cohérence par rapport à cette mesure prise pour diminuer la contagion, si les enfants se retrouvent quand même dans les mêmes lieux ?

Le CWEHF craint que le risque qui pèse effectivement sur les enseignant-e-s (et que nous ne remettons pas en cause) ne soit, de cette manière, reporté vers du personnel qui ne dépend pas de votre pouvoir et qui est plus précaire (ex : les travailleurs.euse.s ALE). Cela pose question.

Ne fallait-il pas concerter d'abord les autorités dont dépendent l'organisation de ces garderies (Région wallonne, provinces et communes), avant l'annonce des mesures, afin que des solutions concrètes soient préparées ?

- **Type de congé** : Lors de l'annonce de la prolongation des vacances d'automne, rien n'a été annoncé quant au fait de savoir si le Congé parental Corona pour enfants reconfinés allait pouvoir s'appliquer pour ces 2 jours. En effet, les congés scolaires ne sont pas des périodes durant lesquelles ce congé peut être pris. Les syndicats ayant interpellé l'ONEM sur ce point, ont pu rassurer les travailleurs.euse.s qui s'en inquiétaient. Les syndicats ont également fait la demande qu'une procédure simplifiée soit enclenchée auprès de l'ONEM afin que :
 - chaque école ne doive pas produire une attestation pour chaque parent qui devra prendre le congé Corona ;
 - chaque parent ne doive pas remplir des procédures trop lourdes auprès de l'ONEM afin de toucher son chômage temporaire.

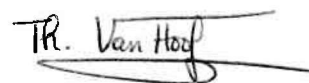
Les syndicats sont toujours en attente de réponse de l'ONEM sur ce point. Ces complications administratives sont la cause d'énormes non-recours au droit dans notre pays. N'aurait-il pas fallu envisager une concertation avec l'ONEM pour simplifier ces procédures avant l'annonce ? Cela aurait permis d'éviter un stress supplémentaire aux parents, et en particulier aux femmes, qui sollicitent à présent leurs associations et réseaux pour trouver une manière de s'en sortir.

Enfin, le CWEHF signale que les femmes qui s'adressent à ses associations témoignent dès à présent qu'un jour de chômage temporaire en plus se répercute directement dans les assiettes. Des solutions doivent être trouvées afin que ces jours de congé n'aient pas d'impact financier pour les familles, cette réalité étant encore aggravée pour les familles monoparentales.

Le CWEHF désire vivement qu'à l'avenir, une concertation entre les niveaux de pouvoir ait lieu afin que les conséquences d'une mesure prise, par exemple en matière d'enseignement, soient évaluées et que des solutions soient trouvées entre les différents niveaux de pouvoir avant même l'annonce de telles mesures.

Etant à votre disposition pour des compléments d'informations, je vous présente, Madame la Ministre, mes salutations les plus respectueuses.

Po Gaëlle DEMEZ
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOFF
Secrétaire du CWEHF

Monsieur Luc SIMAR
Secrétaire général
CESE WALLONIE

Concerne : Intégration de la dimension de genre dans les dossiers transversaux

Monsieur SIMAR,
Monsieur le Secrétaire général,

Ayant appris que le CESE Wallonie souhaite faire collaborer les différents Conseils et Commissions sur des dossiers transversaux, le CWEHF salue cette initiative qui a le mérite d'apporter plus de poids aux positions proposées par le CESE Wallonie par rapport au monde politique, puisque son avis intégrera les différentes sensibilités qui le composent.

Bien que le critère « genre » soit par essence un critère transversal à toutes les thématiques, le CWEHF a décidé, lors de sa réunion du 16 novembre 2020, de proposer sa collaboration sur certaines thématiques, à savoir la politique de la ville, les plans wallons Air-Climat-Energie, Environnement-Santé 2019-2023, Climat-ruralité, le plan wallon de sortie de la pauvreté 2020-2024, les STEM et les dossiers d'actualité (Crise COVID-19, Get up Wallonia...).

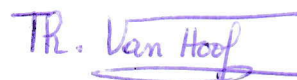
De manière générale, le CWEHF souhaite profiter de cette initiative très enrichissante pour attirer votre vigilance quant à la mise en œuvre des décrets dit « Gender mainstreaming »¹ des 11 avril 2014 et 3 mars, ces décrets ayant engagé le Gouvernement à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparation des budgets ou actions qu'il prend en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes.

¹ 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 (art.2, &1^{er}) ;

Décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution (art.3, &1^{er}).

Persuadée que vous serez sensible à cette demande, je vous remercie déjà pour cette initiative et je vous présente, Monsieur SIMAR, mes cordiales salutations.

Po Gaëlle DEMEZ
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF



Mesdames Thérèse LEGROS
et Rosine HERLEMONT
Cabinet MORREALE

Concerne : propositions pour la mise en œuvre du plan wallon de prévention et de promotion de la santé

Mesdames,

Chères Thérèse et Rosine,

Suite à la séance de coaching de ce 26 août, le CWEHF a proposé de vous soumettre quelques pistes de réflexion afin d'intégrer la dimension de genre dans la mise en œuvre du plan « Santé » qui a été approuvé lors de la législature précédente.

Pour rappel, le CWEHF a émis son avis n°63 le 17 septembre 2018¹, lequel proposait une série de recommandations. Il n'en a pas été tenu compte. En conséquence, le décret du 2 mai 2019 n'est absolument pas généré : il ne mentionne qu'un petit paragraphe sur le sujet dans l'exposé des motifs.

Il existe cependant de nombreuses différences entre la santé des hommes et des femmes, non seulement pour des raisons biologiques et physiologiques, mais aussi parce que les modes de vie, les habitudes, les métiers, la répartition des temps, etc. sont totalement différents et induisent donc des effets différents. De nombreuses études le prouvent².

¹ Avis n°63 du CWEHF 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.

²

- ✓ VOGEL Laurent, pour UPJB, 26/05/20 https://www.youtube.com/watch?v=iUW1f_lruwM
- ✓ HesaMag #2 : Nettoyage : des travailleurs sous haute pression <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/nettoyage-des-travailleurs-sous-haute-pression>
- ✓ HesaMag #6 : Grande distribution : des travailleurs bradés <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/grande-distribution-des-travailleurs-brade>
- ✓ HesaMag #12 : Femmes au travail : en quête de reconnaissance (2015) https://issuu.com/etui.org/docs/fr_hesamag_12
- ✓ HesaMag #17 : Sous le vernis, des professionnels de la beauté en danger <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/sous-le-verniss-des-professionnels-de-la-beaute-en-danger>
- ✓ HesaMag #18 : Cancer et travail : sortir de l'invisibilité <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/cancer-et-travail-sortir-de-l-invisibilite>

Il est évident que le sexisme est aussi un facteur d'influence de la santé des femmes (double journée en raison des tâches ménagères peu partagées, temps partiels imposés, violences domestiques, plafond de verre qui cause des frustrations, etc.).

La pandémie que nous traversons a particulièrement mis en avant le rôle de première ligne, la vulnérabilité des femmes qui ont payé un lourd tribut de santé sur de nombreux plans. Nous l'avons longuement démontré dans notre avis n°74 du 20 juillet 2020³.

Au moment de mettre en œuvre le Plan, on pourrait prévoir un certain nombre de mesures qui pourraient corriger quelque peu ces effets en étant attentif aux questions de genre. Il s'agit simplement de répondre au prescrit 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 du genre dans l'ensemble des politiques régionales (Gendermainstreaming)**.

-
- ✓ VOGEL, Laurent, 2005 : « La santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non reconnues », <https://www.etui.org/fr/publications/livres/la-sante-des-femmes-au-travail-en-europe> ;
 - ✓ THÉBAUD-MONY Annie, 2015 : « *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* », Paris, La Découverte, <https://www.cairn.info/les-risques-du-travail--9782707178404.htm> ;
 - ✓ PAIVA Michelle, 2012/2 : « *Des femmes invisibles* dans *Plein droit*, n° 93, pp.21-24 ; <https://www.cairn.info/revue-plein-droit-2012-2-page-21.htm?contenu=article> ;
 - ✓ MESSING Karen et LIPPEL Katherine, 2013/1 : « *L'invisible qui fait mal. Un partenariat pour le droit à la santé des travailleuses* », in « *Travail, genre et sociétés* », n° 29, pp.31-48, <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-1-page-31.htm> ;
 - ✓ IEFH, 8.06.20 : « La dimension de genre de la crise du COVID-19 », note à la demande de Mme Nathalie MUYLLE, Ministre fédérale chargée de l'Égalité des Chances ;
 - ✓ IWEPS, 07.20 : « Indice de situation sociale de la Wallonie (ISS-7^e exercice) : Focus sur les impacts de la crise COVID-19 sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie », Rapport de recherche n°40 ;
 - ✓ IWEPS, 2008 : « Les facteurs de précarité : photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie », pp.93-102 ;
 - ✓ IWEPS, 2010 : « La situation des jeunes en Belgique francophone : photographie statistique », pp.67-84 ;
 - ✓ IWEPS, 2010 : « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », pp.83-106 ;
 - ✓ FPS, 2014 : « La santé des femmes : Etat des lieux et pistes pour l'avenir » ;
 - ✓ FPS, Analyse 2016 : « Les femmes : sexe faible de la santé mentale ? » ;
 - ✓ FPS, Analyse 2017 : « La santé numérique a-t-elle un genre ? Les nouvelles technologies au service de la santé ? » ;
 - ✓ FPS, Analyse 2017 : « Penser la santé autrement : vers une approche globale et féministe ? » ;
 - ✓ PLS, 06.18 : « Genre et santé au travail : les femmes face aux inégalités », note d'analyse ;
 - ✓ Sciensano, 16.07.18 : « Années de vie en bonne santé : La Belgique chute de la 8^e à la 15^e place du classement européen » ;
 - ✓ Solidaris, 10.19 : « Les inégalités sociales dans le domaine de la santé » ;
 - ✓ Solidaris, 2018 : « Les inégalités sociales nuisent gravement à la santé » ;
 - ✓ BENSLIMAN, CASINI, DEGRAVE, CALLORDA FOSSATI, GRANDJEAN, MAHIEU et MERLA, 04.20 : Les métiers de l'accompagnement à domicile dans la stratégie de déconfinement », in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.119-122 ;
 - ✓ DUSOLLIER et GRANDJEAN, 04.20 : « Pour une prise en compte du genre et de l'égalité femmes/hommes dans le déconfinement et l'après-crise COVID-19 », in « Apport d'expertises académiques sur le déconfinement sociétal », Carta Academica, p.82-86.

³ Avis n°74 du CWEHF du 20 juillet 2020 sur l'urgence d'apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre ».

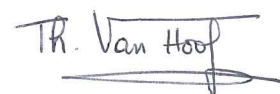
Voici quelques propositions rassemblées après (re)lecture des travaux et avis du CWEHF, de l'ASBL « Femmes et santé » et de divers écrits scientifiques et académiques :

1. Demander la production de **statistiques sexo-spécifiques** comme les chiffres produits par l'IWEPS, les bureaux d'études des mutualités, ETUI, etc. ;
2. Dans le texte, il y a confusion entre « promotion » et « prévention ». Parler de « **déterminants sociaux de la santé** » permet de créer un lien plus genré avec la problématique ;
3. Lors des **évaluations quinquennales** (prévues par le texte), disposer de statistiques sexuées en matière de santé (maladies, morbidité, maladies et accidents du travail, etc.) afin d'objectiver les impacts sur les hommes et les femmes (cf. point 1) ;
4. Les articles 25/3°, 29 §2 dernier alinéa et 42 § 3 prévoient des commissions et comités de suivi : demander la **parité dans ces assemblées** ou, tout au moins, la répartition 1/3 – 2/3 ;
5. Assurer des **formations au genre** à tous les niveaux : commissions et conseils cités ci-avant, administrations concernées, mais aussi tous.tes les travailleur.euse.s dans ces secteurs ;
6. Réaliser des campagnes d'information récurrentes avec des images qui déjouent les stéréotypes sexués et sexistes⁴.

Enfin, il y a lieu d'accorder dans les questions de santé, une place à la naissance car les femmes sont victimes de violences gynécologiques et obstétricales invisibles car socialement admises en raison de rapports de pouvoir et la surmédicalisation de l'acte.⁵

En espérant que ces quelques propositions pourront vous agréer, je vous présente mes meilleures salutations.

Po Maryse HENDRIX
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF
Secrétaire du CWEHF

⁴ Femmes et Santé, asbl., 10.19 : carte blanche « Octobre rose pour le bien des femmes ? ».

⁵

- ✓ Marie-Hélène Lahaye : « Les femmes méritent mieux que ça »
<https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/accouchement-les-femmes-meritent-mieux/article-longread-33221.html> ;
- ✓ Les hommes ont trop peu de place en périnatalité et en natalité. (cf Colloque « La place des pères en périnatalité » : <https://link.springer.com/article/10.1007/s12611-017-0428-6>) ;
- ✓ FPS, Analyse 2018 : « « C'est l'histoire d'une femme qui va chez le gynéco... » : intimité et suivi gynécologique impossibles à concilier ? » ;
- ✓ FPS, Analyse 2019 : « Le raccourcissement du séjour en maternité : et après ? » ;
- ✓ FPS, Analyse 2019 : « « C'est l'histoire d'une femme qui va chez le gynéco... » : les violences obstétricales, des exceptions ? ».

Le rapport d'activité a été approuvé le 19 avril 2021

Editrice responsable

Mme Gaëlle DEMEZ, Présidente du CWEHF

Rédaction

Thérèse VAN HOOFF, Secrétaire du CWEHF



Rue du Vertbois, 13c – 4000 Liège
www.cesewallonie.be