

PLAN

GENRE

2020-2024



Wallonie

ÉDITRICE RESPONSABLE

Françoise LANNOY, Directrice générale

Service public de Wallonie (SPW)
Intérieur et Action sociale

Avenue Gouverneur Bovesse, 100
B - 5100 Namur

AUTEURS

Gouvernement wallon

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

Mélissa BOLAND, graduée

SPW Intérieur et Action sociale
Direction Fonctionnelle et d'Appui
Cellule communication

Avril 2021

Numéro de dépôt légal : D/2021/11802/109

ISBN : 978-2-8056-0333-4



PLAN GENRE 2020-2024

Table des matières

A. Introduction	8
A.1. Constats généraux	9
A.2. Leviers wallons pour l'égalité	12
B. Rétroactes et bases légales	13
C. Création du GIC et élaboration du plan genre	14
D. Méthodologie de suivi et d'évaluation	15
E. Plan genre 2020-2024	15
MESURES SENSIBLES AU GENRE	17
I. STATISTIQUES GENRÉES	18
<u>Mesure n° 1</u> : Renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées	18
<u>Mesure n° 2</u> : Renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées en économie sociale	19
<u>Mesure n° 3</u> : Développer des outils statistiques abordant l'ensemble des caractéristiques propres au monde agricole sous l'angle du genre	20
II. BUDGET	21
<u>Mesure n° 4</u> : Implémenter une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire	21
III. GOUVERNANCE	22
<u>Mesure n° 5</u> : Désigner un.e référent.e genre dans les SPW, les UAP et les services du Gouvernement wallon et former les fonctionnaires wallons au gendermainstreaming	22
<u>Mesure n° 6</u> : Développer une communication du SPW et des UAP sensible au genre	23
<u>Mesure n° 7</u> : Evaluer la mixité des représentations homme-femme dans la législation relative aux organes de gestion des organismes publics et dans les organes consultatifs	24
<u>Mesure n° 8</u> : Évaluer le décret visant à la mise en œuvre des résolutions de la conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales	25
IV. LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ	26
<u>Mesure n° 9</u> : Lutter contre la précarité menstruelle	26
<u>Mesure n° 10</u> : Lutter contre la précarité hydrique	27

V. INFRASTRUCTURES SPORTIVES	28
<u>Mesure n° 11</u> : Sensibiliser les acteurs du monde sportif à l'importance de garantir et de faciliter l'usage mixte des infrastructures sportives	28
VI. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE/ AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC	29
<u>Mesure n° 12</u> : Renforcer la sécurité des Ravels de manière à garantir leur utilisation égalitaire	29
<u>Mesure n° 13</u> : Promouvoir la dimension du genre dans le cadre des actions menées en matière de développement urbain et d'aménagement de l'espace public	30
<u>Mesure n° 14</u> : Renforcer l'équilibre homme-femme dans la composition des Commissions consultatives de l'aménagement du territoire et de mobilité	31
<u>Mesure n° 15</u> : Promouvoir la féminisation des noms de rues dans les pouvoirs locaux	32
VII. MOBILITE	33
<u>Mesure n° 16</u> : Intégrer une politique genrée dans le recrutement des conduct.eur.rice.s des transports en commun	33
<u>Mesure n° 17</u> : Lutter contre les violences dans l'espace public (et notamment les transports publics)	34
VIII. FONCTION PUBLIQUE / POUVOIRS LOCAUX	36
<u>Mesure n° 18</u> : Sensibiliser les administrations publiques régionales au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu du travail et renforcer le soutien aux victimes de violences conjugales	36
<u>Mesure n° 19</u> : Assurer un monitoring de la mixité des jurys de sélection de recrutement	37
<u>Mesure n° 20</u> : Réaliser un cadastre de la fonction publique locale et analyser les données sous l'angle de la répartition des agents par sexe	38
<u>Mesure n° 21</u> : Organiser une journée de sensibilisation et de réflexion sur la dimension du genre à destination des pouvoirs locaux	40
<u>Mesure n° 22</u> : Créer un kit de sensibilisation aux violences faites aux femmes à destination des pouvoirs locaux	41
IX. PATRIMOINE	42
<u>Mesure n° 23</u> : Mettre en œuvre une sensibilisation au genre en matière de patrimoine	42
X. LOGEMENT	43
<u>Mesure n° 24</u> : Garantir la prise en compte de la dimension du genre dans l'évaluation et la potentielle réforme des critères d'attributions des logements d'utilité publique	43

<u>Mesure n° 25</u> : Augmenter le nombre de logements de transit, notamment pour les femmes victimes de violences	44
XI. ENVIRONNEMENT	45
<u>Mesure n° 26</u> : Déterminer l'impact de la pollution sur les femmes et les hommes : intégration du genre dans le biomonitoring	45
<u>Mesure n° 27</u> : Soutenir la répartition égalitaire des tâches ménagères et évaluer la charge mentale au sein du couple dans le contexte de l'alimentation durable et de la transition zéro déchet	46
XII. FORMATION	47
<u>Mesure n° 28</u> : Résorber la fracture numérique	47
<u>Mesure n° 29</u> : Renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir	48
<u>Mesure n° 30</u> : Evaluation du projet pilote « passeport drive » qui facilite l'accès au permis de conduire aux demandeuses et demandeurs d'emploi inscrit·e·s dans une dynamique d'insertion socioprofessionnelle	51
<u>Mesure n° 31</u> : Apporter un soutien aux chef·fe·s de famille monoparentale, inscrit·e·s dans une démarche active d'insertion socioprofessionnelle, en intervenant dans le coût de l'accueil des enfants des chercheur·euse·s d'emploi	52
<u>Mesure n° 32</u> : Réviser la réglementation des aides à la formation octroyées par la RW afin d'augmenter la représentation des travailleuses dans les formations continuées	53
XIII. EMPLOI- ECONOMIE	54
<u>Mesure n° 33</u> : Favoriser la participation des femmes à la dynamique économique	54
<u>Mesure n° 34</u> : Soutenir l'auto-crédation d'emploi féminin	55
<u>Mesure n° 35</u> : Valoriser l'implication des femmes dans le secteur agricole	56
<u>Mesure n° 36</u> : Intégrer dans la réglementation wallonne le passage du statut d'ouvrier·ère à celui d'employé·e pour les aides familiales et gardes à domicile	57
<u>Mesure n° 37</u> : Soutenir l'évolution professionnelle et améliorer le bien-être au travail des travailleuses et travailleurs titres-services	58
XIV. ALLOCATIONS FAMILIALES	59
<u>Mesure n° 38</u> : Mettre en place des conditions d'octroi des suppléments sociaux basés sur des flux fiscaux en matière d'allocations familiales permettant le passage d'un système de droit provisionnel (sujet à récupération 2 ans après) à un système de droits définitivement acquis l'année concernée	59

XV. ACTION SOCIALE

60

Mesure n° 39 : Lutter contre le sans-abrisme et favoriser l'insertion sociale des personnes vulnérables, en adaptant le dispositif actuel relatif aux maisons d'accueil et le futur dispositif lié à l'accueil de jour aux spécificités des femmes et des hommes 60

XVI. SANTE

61

Mesure n° 40 : Sensibiliser et informer les patient·e·s et les praticien·ne·s aux symptômes et maladies spécifiques des femmes 61

Mesure n° 41 : Sensibiliser et informer les patient·e·s et les praticien·ne·s aux maltraitances gynécologiques et obstétricales 62

XVII. ÉCONOMIE SOCIALE

63

Mesure n° 42 : Soutenir les sociétés coopératives immobilières pour la création de logement à destination d'un public fragilisé socialement et à faible revenu, en ce compris les femmes victimes de violences ou sans abris 63

Mesure n° 43 : Soutenir et booster l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie 65

Mesure n° 44 : Soutenir l'emploi de travailleu.r.se.s dans les entreprises d'insertion en économie sociale au sein des secteurs d'activités qui présentent un déséquilibre manifeste en termes de représentation homme-femme 67

A. Introduction

Dans le cadre de sa Déclaration de politique régionale, le Gouvernement wallon a affirmé son engagement à lutter contre toutes formes de discrimination et à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales¹.

Il est en effet prévu que la Ministre en charge des Droits des femmes ait pour mission de « rendre effective l'application du gendermainstreaming et du genderbudgeting ainsi qu'une approche intersectionnelle des problématiques d'inégalités. La Wallonie s'est en effet engagée à intégrer la dimension de genre dans chaque domaine politique afin que les inégalités existantes soient éliminées et que les politiques publiques ne créent ni ne renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes (gendermainstreaming). Le Gouvernement veillera, sous la responsabilité du Ministre en charge du budget, au bon suivi des dépenses et recettes de l'entièreté du budget sous un regard genré (genderbudgeting). Il soutiendra particulièrement le travail du Conseil wallon de l'égalité entre les hommes et les femmes (CWEHF) dans ses missions de suivi des décrets relatifs au genre et son engagement dans le cadre du groupe interdépartemental de coordination (GIC). Dans le contexte international actuel, le Gouvernement insiste sur la nécessité de continuer à défendre spécifiquement l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles, qui sont universels et inaliénables, tant dans le cadre de la politique wallonne que dans ses relations internationales ».

Le genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. Ces constructions sociales varient selon l'époque, le lieu ou encore la culture. Cela peut avoir une incidence sur les comportements, l'orientation professionnelle, le choix des activités sportives (football, danse classique,...) ou encore l'emploi du temps (s'occuper des enfants, faire des travaux manuels, ...).

Ce concept est à distinguer de la notion de « sexe », qui désigne les caractéristiques déterminées biologiquement.

Le concept de gendermainstreaming vise l'intégration du genre dans l'ensemble des politiques publiques. Plus particulièrement, il s'agit d'une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en tenant compte des différences socialement construites, notamment socioéconomiques, entre la situation des femmes et des hommes. Ainsi, cette stratégie a pour objet de mesurer l'impact potentiel des mesures en termes d'égalité homme-femme dans tous les domaines et à chaque étape des processus politiques.

¹ Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024, p. 112.



A.1. Constats généraux

Au 1er janvier 2020, la Belgique comptait 11,49 millions d'habitants, parmi lesquels 51% de femmes et 49% d'hommes². Cette différence peut s'expliquer par la plus longue espérance de vie des femmes, celles-ci étant majoritaires dans la catégorie d'âge des 65 ans et plus.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont universelles et structurent nos sociétés.

En 2020, avec un score de 71,4 sur 100 et une progression d'à peine 2,1 points depuis 2010, la Belgique est désormais neuvième de la classe européenne en matière d'égalité homme-femme, en recul d'une place par rapport à l'année précédente et de quatre places par rapport à il y a dix ans. Elle reste toutefois au-delà de la moyenne européenne (qui ne progresse que d'un demi-point chaque année, avec un résultat de 67,9 sur 100 cette année selon le dernier indice en la matière de l'Institut EIGE)³.

Dans la sphère professionnelle, les femmes sont souvent orientées vers les secteurs les plus dévalorisés et les plus précaires, sans parler des discriminations liées à la rémunération, à l'ascension ou encore des violences encourues³.

Ainsi, les femmes subissent tout d'abord une ségrégation horizontale qui les cantonnent généralement dans les emplois dits « féminins » les plus précaires et mal rémunérés, notamment dans le secteur du soin, de l'éducation, de la santé, du social, de l'aide à la personne ou du nettoyage - alors que ce sont des emplois essentiels.

A cette ségrégation horizontale peut s'ajouter une ségrégation verticale, plus communément appelée « plafond de verre ». Il s'agit ici d'un ensemble de freins, créés à la fois par des préjugés et stéréotypes ou encore par le mode de fonctionnement des organisations qui empêchent les femmes d'accéder à des fonctions hiérarchiques supérieures et les limitent à des postes à responsabilité inférieure.

Cette situation s'explique par de multiples facteurs. Les hommes ont généralement l'occasion de consacrer plus de temps à leur carrière. En effet, parmi les salariés à temps partiel, plus de 80% sont des femmes. L'absence des femmes due au congé de maternité (15 semaines pour les femmes contre 10 jours pour les hommes, et 15 jours à partir du 1er janvier 2021)³ n'est également pas étrangère à ce constat.

En matière de rémunération, les inégalités sont également bien présentes. Si l'on s'intéresse à la différence salariale sur base du salaire horaire, la Belgique est plutôt bonne élève puisque la différence n'est « que » de 9,6 % entre homme et femme. En

² <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>

³ RTBF info (2020, 29 octobre). *Egalité entre femmes et hommes : la Belgique recule dans le classement européen.* https://www.rtbfi.be/info/societe/detail_egalite-entre-femmes-et-hommes-la-belgique-recule-dans-le-classement-europeen

revanche, sur base du salaire annuel, prenant en compte les temps partiels notamment, la différence est flagrante : elle monte à 23,7% d'écart selon le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) en la matière⁴.

Cette situation affecte directement l'autonomie financière des femmes et augmente le risque de pauvreté.

Oxfam France a rappelé dans son rapport annuel que les hommes détiennent 50 % de richesses en plus que les femmes⁵.

Notons également qu'en Belgique, comme dans les autres pays membres de l'UE, malgré les nombreuses législations visant une représentation genrée équilibrée, la participation des femmes au processus décisionnel dans les sphères de pouvoir reste minoritaire⁴.

Concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes, de manière à concilier davantage leur vie privée et professionnelle. Elles font des ajustements concrets pour réussir à concilier leur emploi rémunéré et les tâches de soins à la maison plus de deux fois plus souvent que les hommes. Un père sur cinq semble également faire des ajustements. L'évolution du partage des tâches à la maison, contrairement aux taux d'emploi qui semblent se rééquilibrer ces dernières années, reste donc très lente⁶.

Dans le Gender Equality Index européen, la Belgique se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne sur le plan de l'égalité dans l'emploi du temps. En Belgique, 43,1% des femmes et 28,7% des hommes s'occupent quotidiennement des enfants ou d'autres membres de la famille. Cela représente une différence de 14,4%. Il reste donc du chemin à parcourir dans l'évolution vers une répartition égale des soins⁷.

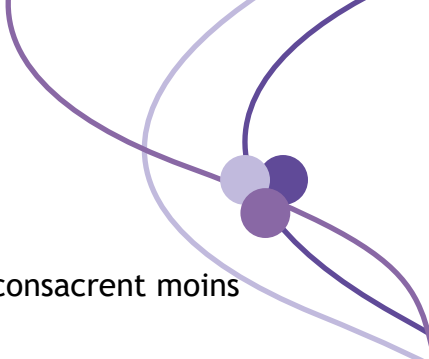
En Wallonie, comme au niveau de l'ensemble des pays et régions européens, un rapport de 2017 de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) confirme que l'emploi du temps demeure fortement genré. Dans la population wallonne les hommes prestent en moyenne presque 7 heures de travail rémunéré par semaine en plus que les femmes, et ces dernières consacrent au total 11 heures de plus aux tâches ménagères ainsi qu'aux soins et à l'éducation des enfants. Les femmes ont donc une charge de travail totale (rémunérée et non rémunérée)

4 Van Hove, I. (2019). L'écart salarial entre les femmes et les hommes : Chiffres et changement dans la méthodologie 2019.

5 « Celles qui comptent : Reconnaître la contribution considérable des femmes à l'économie pour combattre les inégalités », Rapport international, janvier 2020, Oxfam International.

6 Van Hove, H. (2020). Conciliation vie professionnelle & vie familiale. Femmes et hommes en Belgique, 3ème Édition.

7 European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>



rée) sensiblement plus importante que les hommes et, de ce fait, consacrent moins de temps à leurs loisirs⁸.

Selon l'IEFH encore, sur le plan des activités sociales (participation à des activités sportives, culturelles ou de loisirs en dehors du domicile, bénévolat ou activités caritatives) parmi les personnes actives professionnellement, 38,7% des hommes belges actifs professionnellement participent à des activités sociales en dehors du foyer au moins plusieurs fois par semaine, alors que 32,3% des femmes en font autant⁹.

Un autre phénomène ayant un impact important sur les inégalités de genre est le nombre croissant de familles monoparentales depuis les années soixante. En 2019, une famille sur quatre en Belgique est « monoparentale » et plus de 80% d'entre elles ont à leur tête une femme. Selon l'IWEPS, 47 % d'entre elles sont à risque de grande pauvreté¹⁰.

D'après une enquête de la Ligue des familles (2019), plus de 8 parents séparés sur 10 s'estiment (fortement) appauvris par la séparation et ont des fins de mois difficiles. « 25% des répondants rencontrent même des difficultés pour se nourrir correctement »¹¹.

En ce qui concerne l'espace public, si à première vue l'accès aux rues, aux transports en commun et aux espaces publics se fait de manière égale pour les hommes et les femmes, la réalité est tout autre. L'espace public est généralement pensé par et pour les hommes. Il en résulte un sentiment régulier d'insécurité des femmes, qui les pousse à consommer l'espace public différemment que les hommes¹². Selon les Femmes Prévoyantes Socialistes, par exemple, un homme sera beaucoup plus enclin à s'asseoir sur un banc, à profiter de l'espace public. Une femme, au contraire, verra beaucoup plus souvent l'espace public comme une forme de couloir entre un point A de départ et un point B d'arrivée, dans lequel on essaie de passer le moins de temps possible¹³.

Enfin, si la majorité des femmes sont confrontées aux phénomènes de harcèlement de rue, un tiers d'entre elles vivront une agression sexuelle au cours de leur vie¹⁴. Il est estimé que 18 viols par jours ont lieu en Wallonie¹⁵, et 44 plaintes pour coups et blessures sont déposées chaque jour auprès de la police, en moyenne, dans le

8 O'Dorchai, S. (2017). Le genre et l'emploi du temps en Wallonie. *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, Cahier 2*.

9 Van Hove, H. (2020). Emploi du temps. *Femmes et hommes en Belgique, 3ème Édition*.

10 « *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : revenus, pauvreté financière des wallonnes et des wallons* », IWEPS, 2019

11 Karali, F. (2020). Monoparentalité: femmes et enfants en danger. *Eduquer*, 151, pp.24-26.

12 Van Enis, N. (2016). La place des femmes dans l'espace public : Seulement une question d'aménagement du territoire ? *Barricade, Culture d'alternatives*.

13 Colard, F. (2019). Sexiste, l'Espace public ? *Femmes plurielles*, 66, pp. 4-5.

14 IWEPS, « Les violences contre les femmes en Wallonie Des chiffres qui font mal », 2016, En ligne : <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/stats-violences-femmes-2511206.pdf>

15 Estimation réalisée sur base des statistiques policières de criminalité et des résultats de l'étude sur les violences sexuelles, Amnesty International et SOS Viol, 2014.

cadre de violences conjugales¹⁶. Une femme sur quatre vit ou a vécu des violences conjugales en Belgique¹⁷. Parallèlement, de nouvelles formes de violences émergent et sont reconnues, telles que les violences gynécologiques obstétricales, le *revenge porn*¹⁸ ou encore le cyberharcèlement.

Les conséquences des violences sont multiples et impactent considérablement la vie des victimes, leur santé physique, psychique et psychologique. Lorsqu'elles ne sont pas identifiées, les violences vécues génèrent bien souvent des troubles psycho-traumatiques graves et ont de très lourdes conséquences sur le quotidien des victimes, que ce soit dans leur sphère privée ou celle du travail.

A.2. Leviers wallons pour l'égalité

Si bien des efforts, notamment législatifs, ont été faits pour tendre vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes, on ne peut pas pour autant conclure que l'égalité de fait est atteinte.

Le gendermainstreaming est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en tenant compte non seulement des différences socialement construites, notamment socioéconomiques, entre la situation des femmes et des hommes, mais aussi de leur impact potentiel dans tous les domaines et à chaque étape des processus politiques - élaboration de lois et mesures, mise en œuvre, suivi et évaluation.

Concrètement, la démarche de gendermainstreaming implique qu'avant de mettre en œuvre une politique spécifique, une série de questions et constats doivent être posés et que des recherches soient menées afin d'une part, de déterminer si la politique à mettre en œuvre ne génère pas une discrimination compte tenu de la situation spécifique des femmes et des hommes, et d'autre part, d'identifier les moyens/leviers pour éviter/réduire/supprimer les inégalités éventuellement constatées.

Le gendermainstreaming, comme son nom l'indique, est une approche intégrée de l'égalité et est à différencier d'actions spécifiques ou d'actions positives mises en œuvre pour rectifier des discriminations déjà existantes.

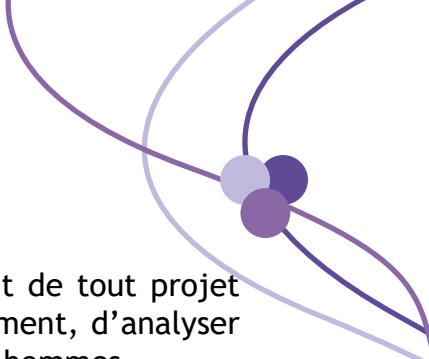
Le rapport genre, dit « test genre », est un exemple bien précis d'outil transversal mis en place pour réduire/supprimer ces inégalités. Ce rapport est à joindre à chaque projet d'acte législatif et réglementaire soumis en première lecture au Gouvernement wallon¹⁹. Il s'agit d'un dispositif général global, transversal, et permanent. Ce

16 Institut wallon pour l'évaluation, la prospective et la statistique.

17 IWEPS, op cit.

18 Divulcation publique d'un contenu sexuellement explicite sur internet sans le consentement de la-des personnes apparaissant sur ce contenu.

19 Arrêté du Gouvernement wallon du 29 juin 2017 portant exécution de l'article 3, 2° 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



rapport est composé de plusieurs questions permettant, en amont de tout projet d'acte législatif et réglementaire soumis à l'examen du Gouvernement, d'analyser l'impact dudit projet sur la situation respective des femmes et des hommes.

Chaque ministre, dans l'ensemble de ses compétences, possède donc des leviers pour réduire et/ou supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes en Région wallonne. Le plan genre présenté ci-après abordera les mesures au sein desquelles l'intégration du genre sera particulièrement prise en compte durant cette législature.

Ces mesures ne sont pas exhaustives et il est important de rappeler que le réflexe de l'intégration de la dimension de genre doit être transversal et permanent pour l'ensemble des décisions politiques.

Enfin, face à la crise sanitaire que nous traversons, il semble pertinent de souligner que les femmes sont plus durement touchées que les hommes par les difficultés socioéconomiques qu'elle engendre.

Certaines mesures de ce Plan répondent aux difficultés exacerbées par la crise que les femmes subissent., notamment dans les matières « emploi » et « lutte contre les violences ».

En parallèle et complémentirement, Get up Wallonia et le Plan de relance européen, qui ont pour objectif de pallier les conséquences de la crise dans divers domaines, apporteront une attention particulière et transversale aux questions de genre.

B. Rétroactes et bases légales

La lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes fait partie intégrante des politiques wallonnes depuis de nombreuses années.

En effet, la Wallonie a, dans le cadre de son décret du 28 novembre 2002 portant suivi des résolutions de la Conférence des Nations-Unies sur les femmes à Pékin, adopté à chaque législature un « plan égalité », dans lequel étaient recensées toutes les mesures adoptées par l'ensemble du Gouvernement en matière d'égalité.

Ce décret a ensuite été modifié par le décret du 11 avril 2014²⁰ visant 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 (et par le décret du 3 mars 2016 pour les matières transférées²¹).

septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, et arrêté du Gouvernement wallon du 29 juin 2017 portant exécution de l'article 4, 2° du décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution

20 <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2014/04/11/2014203532/justel>

21 <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2016/03/03/2016201315/justel>

Le décret du 11 avril 2014 prévoit, notamment, que le Gouvernement wallon :

- institue un groupe interdépartemental de coordination (GIC) dont il fixe la composition. Le Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) y est représenté (article 6) ;
- présente au Parlement wallon, en début de législature, au plus tard six mois après la déclaration de Gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci (article 2, §1) ;
- développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire (article 2, §3) ;
- transmette au Parlement wallon un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 (article 5).

Ainsi, le premier plan genre wallon 2014-2019 a été adopté par le Gouvernement wallon en date du 26 février 2015 et présenté au Parlement wallon le 6 mars 2015. Il était composé de 16 mesures, chaque ministre ayant adopté deux mesures intégrant la dimension de genre dans les politiques relevant de ses compétences²².

C. Création du GIC et élaboration du plan genre

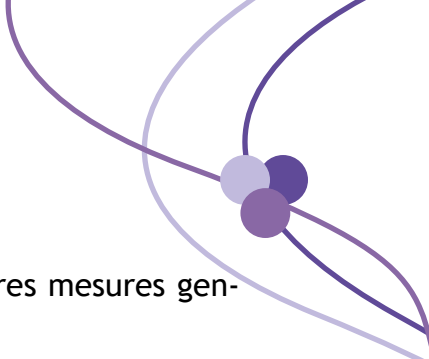
Avant de dégager les mesures du plan genre 2020-2024, une importante phase exploratoire a été menée.

Les membres du Groupe interdépartemental de coordination (GIC) ont été désignés par les ministres wallons et une première réunion introductive a été organisée le 13 février 2020 au Cabinet de la Ministre Morreale, en présence du CWEHF, de l'IWEPS et de l'IEFH.

Cette première rencontre a permis de sensibiliser les membres à la notion de gendermainstreaming, d'exposer le décret et les obligations du Gouvernement ainsi que de proposer aux membres un premier planning de travail.

Les membres du GIC ont ensuite été formés par l'ASBL Genderatwork, ainsi que par des experts du CWEHF et de l'IWEPS, les 29 et 30 juin 2020. L'objectif de cette formation était de poser de manière plus approfondie les bases théoriques du gendermainstreaming, d'en comprendre les enjeux de manière précise, mais également de permettre aux membres du GIC de construire une politique prenant en compte la dimension du genre.

²² Toutes les informations relatives à ce plan genre 2014-2019 sont disponibles dans le rapport final, adopté par le Gouvernement wallon le 14 février 2019.



Les membres du GIC étaient ensuite invités à rendre leurs premières mesures genrées, en vue de la constitution du plan genre 2020-2024.

Enfin, des séances de coaching ont été organisées fin août 2020, suivies de réunions bilatérales avec le cabinet de la Ministre Morreale, le SPW Intérieur et Action sociale, le CWEHF et l'IWEPS, afin d'épauler chaque cabinet et orienter au mieux les mesures proposées, dans une véritable dynamique d'intégration du genre.

D. Méthodologie de suivi et d'évaluation

Pour accompagner les différents ministres dans la mise en œuvre des mesures du plan, une fiche de suivi a été mise à leur disposition afin de contextualiser la mesure notamment sous l'angle du genre, d'en déterminer les objectifs opérationnels et enfin, de pouvoir évaluer la mise en œuvre de celle-ci à travers divers indicateurs de réalisation.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre des actions du plan et de s'assurer de la rencontre des objectifs fixés par le Gouvernement, le Plan genre fera l'objet d'un rapport intermédiaire au plus tard en septembre 2022 et d'un rapport final au Gouvernement. Ces rapports seront rédigés par le SPW Intérieur et Action sociale sur base de fiches de suivi élaborées par les différents cabinets.

E. Plan genre 2020-2024

Le plan se limite aux compétences de la Région Wallonne, les autres niveaux de pouvoirs prenant leurs propres dispositions en la matière.

Il est également nécessaire de rappeler que chaque ministre travaille de concert avec ses collègues pour réduire les inégalités et ce, de manière globale et transversale. Les actions en matière d'égalité hommes-femmes peuvent dès lors avoir un impact à différents niveaux que ce soit en matière de lutte contre la pauvreté, de lutte contre les violences faites aux femmes, de lutte contre le racisme, de développement durable, ou encore pour réduire les discriminations vécues par les personnes porteuses de handicap ou LGBTQIA+, Certaines des mesures présentées dans ce plan peuvent donc se retrouver dans d'autres plans d'actions. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est en effet à prendre en compte dans une dimension intersectionnelle, nous rappelant que les inégalités se superposent et se renforcent.

Le plan genre s'articule autour des thématiques suivantes :

- Lutte contre la pauvreté
- Statistiques genrées
- Budget
- Gouvernance
- Infrastructures sportives
- Aménagement du territoire/Aménagement de l'espace public
- Mobilité
- Fonction publique / Pouvoirs locaux
- Patrimoine
- Logement
- Environnement
- Formation
- Emploi/Economie
- Allocations familiales
- Action sociale
- Santé
- Economie sociale



MESURES SENSIBLES AU GENRE

- I. STATISTIQUES GENRÉES
- II. BUDGET
- III. GOUVERNANCE
- IV. LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ
- V. INFRASTRUCTURES SPORTIVES
- VI. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE / AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC
- VII. MOBILITE
- VIII. FONCTION PUBLIQUE / POUVOIRS LOCAUX
- IX. PATRIMOINE
- X. LOGEMENT
- XI. ENVIRONNEMENT
- XII. FORMATION
- XIII. EMPLOI- ECONOMIE
- XIV. ALLOCATIONS FAMILIALES
- XV. ACTION SOCIALE
- XVI. SANTE
- XVII. ÉCONOMIE SOCIALE



I. STATISTIQUES GENRÉES

RENFORCER ET SYSTÉMATISER LA PUBLICATION DE STATISTIQUES GENRÉES

MESURE

I

Ministre pilote

E. DI RUPO

Contextualisation

Les statistiques constituent un outil préalable essentiel pour objectiver une situation et mesurer, le cas échéant, de potentielles inégalités. Malgré les efforts considérables de l'IWEPS, depuis 2014, pour intégrer la dimension du genre dans l'ensemble de leurs travaux, celles-ci ne sont pas encore suffisantes. Il est important de poursuivre le travail entamé et de renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées.

Opérationnalisation

- Poursuivre la publication des « cahiers d'égalité entre les hommes et les femmes en Wallonie ».

L'IWEPS compte un certain nombre de publications qui abordent la thématique du genre. Parmi celles-ci, « les cahiers d'égalité entre les hommes et les femmes en Wallonie » sont publiés depuis 2016 dans le cadre de la « Photographie statistique de l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie ». Ils analysent les inégalités de genre dans différents domaines de la vie en société.

Depuis 2014, l'IWEPS a publié 6 cahiers²³ établissant des statistiques genrées et les indicateurs en la matière.

L'objectif est de poursuivre ce travail de recherche et de publication dans la mesure où ceux-ci alimentent la base de données statistiques sur lesquelles la Wallonie peut s'appuyer pour mener à bien toutes les politiques d'égalité des genres.

- Renforcer la systématisation de l'utilisation de statistiques genrées dans les « Chiffres-clés de la Wallonie ».

En 2016, l'IWEPS a lancé des publications récurrentes d'indicateurs sous forme de fiches autonomes intitulées les « Chiffres-clés de la Wallonie ». L'ensemble de ces fiches est mis à jour trimestriellement. Elles informent des inégalités de genre dans divers domaines thématiques (ex : la précarité). L'objectif est d'augmenter le nombre d'indicateurs et de fiches des « Chiffres-clés de la Wallonie » qui feraient l'objet de statistiques genrées, voire de systématiser l'application de statistiques genrées dans tous les domaines thématiques où elles s'avèrent pertinentes.

²³ https://www.iweps.be/tag/genre/?post_type=publication

RENFORCER ET SYSTÉMATISER LA PUBLICATION DE STATISTIQUES GENRÉES EN ÉCONOMIE SOCIALE

MESURE

2

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Soutenu par la Wallonie depuis 2014, l'Observatoire de l'Économie sociale dresse annuellement un état des lieux de la santé des entreprises d'économie sociale, des emplois qu'elles génèrent et du type d'activités qu'elles développent. Ces baromètres statistiques se conjuguent à des études thématiques et contribuent à mettre à jour les données relatives aux entreprises d'économie sociale (database).

Grâce à diverses sources de données (ONSS, BCE, SPW, StatBel, Eurostat, ...), le périmètre statistique de l'économie sociale utilisé par l'Observatoire porte notamment sur la répartition de l'emploi par genre ainsi que la répartition des travailleuses de l'économie sociale selon le genre dans les principaux secteurs d'activités. À titre indicatif, les femmes occupent près de 74% de l'emploi dans l'économie sociale en Wallonie en 2018, avec une prédominance féminine dans les activités de titres-services (98%), ainsi que dans le secteur de la santé, y compris les hôpitaux, et de l'action sociale (81%). Un autre exemple porte sur les régimes de travail où 68% des femmes sont dans l'économie sociale employées à temps partiel contre 54% dans l'économie classique - hors économie sociale, tandis que 86 % des hommes travaillent à temps plein dans l'économie classique - hors économie sociale, contre 69 % dans l'économie sociale. En conclusion, il est important de poursuivre et renforcer l'intégration de la dimension genre dans les baromètres et les études thématiques de l'Observatoire de l'économie sociale ainsi que de systématiser la publication de statistiques genrées.

Opérationnalisation

La mesure se décline en deux actions :

1. Poursuivre la publication annuelle de l'état des lieux de l'économie sociale en augmentant le nombre d'indicateurs liés aux statistiques genrées, notamment sur les entrepreneuses sociales et les cheffes d'entreprises d'économie sociale en Wallonie ;
2. L'Observatoire participera et contribuera à des études thématiques qualitatives traitant de la question du genre en économie sociale avec ses partenaires sectoriels.

DÉVELOPPER DES OUTILS STATISTIQUES ABORDANT L'ENSEMBLE DES CARACTÉRISTIQUES PROPRES AU MONDE AGRICOLE SOUS L'ANGLE DU GENRE

MESURE
3

Ministre pilote

W. BORSUS

Contextualisation

De manière générale, une féminisation du secteur de l'agriculture peut être constatée. La diversification opérée au sein des exploitations est régulièrement portée par l'épouse, la conjointe, et de plus en plus de jeunes femmes se lancent en tant que cheffe d'exploitation. Mais des données chiffrées genrées précises manquent pour confirmer ce ressenti concernant l'évolution de carrière des agricultrices. Ce vide d'information doit être comblé au travers d'outils statistiques précis abordant l'ensemble des caractéristiques propres au monde agricole sous l'angle du genre.

Opérationnalisation

Il sera demandé au SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement d'intégrer des études statistiques genrées dans le domaine de l'agriculture au travers de « L'état de l'agriculture wallonne ».



IMPLÉMENTER UNE MÉTHODE PERMETTANT D'INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CYCLE BUDGÉTAIRE

MESURE
4

Ministre pilote

J.L. CRUCKE

Contextualisation

Le Conseil de l'Europe et son 'groupe de spécialistes en genderbudgeting' définissent le genderbudgeting comme étant : « *une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes* »²⁴.

L'article 2, §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 du genre dans l'ensemble des politiques régionales prévoit que le Gouvernement wallon développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

Ce décret prévoit également que « *les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service à gestion séparée, société anonyme de droit public et organisme d'intérêt public dans une note de genre, annexée à chaque projet de décret contenant le budget général des dépenses* ». Ainsi, une note de genre est systématiquement annexée aux travaux budgétaires élaborés par les cabinets ministériels.

Opérationnalisation

Grâce à l'instauration du genderbudgeting au sein du budget wallon, nous tenterons d'apporter une vision plus claire sur la question de savoir si une politique est genrée ou non. L'objectif est que les articles de base du budget des dépenses intégrant une dimension de genre soient identifiables grâce au recensement dans un outil informatique budgétaire et comptable. Cet outil opérationnalisera l'implémentation d'une méthode de genderbudgeting au sein du budget wallon.

Un groupe de travail visant à accompagner le développement de ce nouvel outil sera mis en place dans le courant de l'année 2021. Ce groupe de travail sera l'occasion de faire le point sur l'état d'avancement de ce travail titanesque.

Ce groupe de travail serait potentiellement composé de membres du cabinet du Ministre du budget, de membres de l'IWEPS, de l'IEFH, du CESE, du CWEHF, de la cellule en charge de l'égalité des chances au sein du cabinet de la Ministre des Droits des femmes, de membres de l'administration (SPW Budget, Logistique et Technologies de l'Information et de la Communication), des acteurs de terrain ainsi que d'autres institutions/personnes qui trouveraient un quelconque intérêt à participer aux différentes réunions.

²⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting#:~:text=Le%20Conseil%20de%20l'Europe,hommes%20dans%20le%20processus%20budg%C3%A9taire

DÉSIGNER UN·E RÉFÉRENT·E GENRE DANS LES SPW, LES UAP ET LES SERVICES DU GO·VERNEMENT WALLON ET FORMER LES FONCTIONNAIRES WALLONS AU GENDERMAINSTREAMING



MESURE
5

Ministres pilotes

V. DE BUE, C. MORREALE

Contextualisation

Tel que prévu dans le décret visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales du 11 avril 2014, le Gouvernement wallon institue un groupe interdépartemental de coordination (GIC) en début de chaque législature.

Afin d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques wallonnes, les membres du GIC, chargés d'élaborer le présent Plan, ont été formés au gendermainstreaming.

Par ailleurs, l'article 8.2 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 8 janvier 2015 portant exécution de l'article 6 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, confie au GIC la mission de « *promouvoir l'échange d'information et des bonnes pratiques en matière de genre au sein du Service public de Wallonie et des organismes d'intérêt public wallons* ».

Face à l'importance de traiter la dimension de genre de manière transversale, il y a lieu de désigner des « référent·e·s genre », dans chaque administration wallonne et de les former au gendermainstreaming.

Opérationnalisation

Des référent·e·s genre seront désigné·e·s par le Comité stratégique au sein des principaux départements des directions générales et du Secrétariat général du SPW, ainsi qu'au sein de chaque UAP et services du Gouvernement wallon. Cela représente environ 30 à 40 travailleu·se·r·s. Ces référent·e·s recevront une formation spécifique au gendermainstreaming. Une attention particulière sera portée à la représentation égalitaire des référent·e·s.

Par ailleurs, les membres du Collège des fonctionnaires dirigeants recevront également une formation spécifique adaptée à leurs missions.

Un e-learning sera également développé de manière à permettre à l'ensemble des fonctionnaires de se familiariser, en toute autonomie, avec les informations de base sur le gendermainstreaming.

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DU SPW ET DES UAP SENSIBLE AU GENRE

MESURE 6

Ministre pilote

E. DI RUPO

Contextualisation

L'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi au travers de la communication. Sachant que les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente, il est nécessaire d'adopter une vigilance continue. Changer notre manière de communiquer est un moyen concret de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Opérationnalisation

Le SPW et les UAP intégreront la dimension du genre dans leur communication, que ce soit via leurs marchés publics de communication ou à travers leurs relations avec la presse. À ce titre, les fonctionnaires veilleront sans cesse, dans toutes les communications et à toutes les étapes d'un projet de communication, à éviter toute forme de discrimination. Concrètement, cela se traduira par une attention permanente à éviter le sexisme, ne pas réduire un sexe à une profession ou l'inverse, éviter d'exploiter, de favoriser ou de développer des comparaisons péjoratives fondées sur le sexe. Une formation spécifique sera proposée aux différents services de communication du SPW et des UAP.

EVALUER LA MIXITÉ DES REPRÉSENTATIONS HOMME-FEMME DANS LA LÉGISLATION RELATIVE AUX ORGANES DE GESTION DES ORGANISMES PUBLICS ET DANS LES ORGANES CONSULTATIFS

MESURE

7

Ministres pilotes

E. DI RUPO et C. MORREALE

Contextualisation

En 2007, afin de renforcer la présence des deux genres au sein des organes de gestion des organismes visés par le décret du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public, le Parlement wallon a défini un mode de désignation visant à assurer une représentation maximum de deux tiers d'administrateurs d'un même sexe s'appliquant distinctement à chaque groupe politique et à chaque tiers impliqué. Certains décrets constitutifs d'organismes publics ont également prévu des règles additionnelles en la matière, ce qui peut conduire à des divergences d'interprétation qui nuisent à l'objectif de représentation équilibrée.

Par ailleurs, le décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs prévoit également un quota maximum de deux tiers de membres du même sexe. Toutefois, ce quota s'applique à l'ensemble des membres. En pratique, la composition de ces organes est parfois longue et mériterait d'être facilitée.

Opérationnalisation

Il s'agit donc d'évaluer le décret du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public en vue de renforcer les mécanismes qui contribuent à briser le « plafond de verre » qui bloque certaines femmes dans l'accès à des responsabilités dans les organismes publics.

Par ailleurs, une analyse du décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs sera également effectuée, notamment en vue de renforcer son effectivité.

ÉVALUER LE DÉCRET VISANT À LA MISE EN ŒUVRE DES RÉSOLUTIONS DE LA CONFÉRENCE DES NATIONS UNIES SUR LES FEMMES À PÉKIN DE SEPTEMBRE 1995 ET INTÉGRANT LA DIMENSION DU GENRE DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES RÉGIONALES

MESURE
8

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

En Wallonie, le gendermainstreaming est inscrit dans le 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 et dans le décret du 3 mars 2016 pour les matières transférées.

La mise en œuvre de l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques wallonnes est un processus complexe, progressif et qui nécessite une implication collective et à tous les niveaux pour pouvoir être mis en œuvre adéquatement. Il s'agit d'un travail de longue haleine qui nécessite la conscientisation et la mobilisation de nombreux acteurs du monde politique et de l'administration.

Vu le caractère relativement récent du processus dans le paysage institutionnel belge voire étranger, il apparaît nécessaire de l'évaluer afin de renforcer son effectivité.

Opérationnalisation

Il s'agit donc d'évaluer le décret visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales du 11 avril 2014 et le décret du 3 mars 2016 notamment en vue de ces différents aspects :

- Désigner un·e référent·e genre dans le SPW, les UAP et les services du Gouvernement wallon et la formation des fonctionnaires wallons au gendermainstreaming : Face à l'importance de traiter la dimension de genre de manière transversale, il y a lieu de désigner des « référent·e·s genre », dans chaque administration wallonne et de les former au gendermainstreaming. Cet aspect est détaillé dans la mesure n° 5, page 22.
- Renforcer l'efficacité du test genre : Le décret prévoit que « *chaque ministre intègre la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. À cet effet, il doit établir, pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Ce test doit être joint aux projets d'actes législatifs et réglementaires soumis en 1ère lecture au Gouvernement* ». Plusieurs difficultés ont été rencontrées dans la mise en œuvre des tests genre. Il est donc nécessaire d'évaluer ce test et l'utilisation qui en est faite afin de s'assurer que celui-ci ait un réel impact sur les politiques.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

Ministres pilotes

E. DI RUPO et C. MORREALE

Contextualisation

L'accès à des protections hygiéniques pendant les règles doit être considéré comme un droit fondamental pour toutes les femmes.

Il s'agit d'une question qui relève à la fois de la lutte contre la pauvreté et de la santé publique.

En effet, l'achat de protections périodiques représente une charge financière importante (entre 2000 et 10.000 euros sur une vie). Or, de nombreuses femmes ne peuvent aujourd'hui pas se permettre de faire ces dépenses. On estime que 350.000 femmes vivent sous le seuil de pauvreté en Belgique. Aussi, ne pas donner accès à de bonnes conditions d'hygiène en période menstruelle, c'est priver une partie de la population de son droit d'accès à la santé. Ne pas avoir les moyens de changer de protection régulièrement peut, en effet, provoquer des maladies et des infections.

En juillet 2018, la TVA sur les protections périodiques a été diminuée de 21% à 6%. Il s'agit d'un pas en avant qui ne permet pourtant toujours pas à bon nombre de femmes de vivre décemment leur période menstruelle.

Cependant, l'objectif de gratuité des protections hygiéniques n'est pas encore atteint.

Opérationnalisation

Il est nécessaire de renforcer l'accès à la gratuité des protections périodiques pour les personnes vulnérables. Compte tenu des leviers wallons, la mise à disposition de protections devrait être facilitée, à travers la mise en place de projets pilotes qui permettront la distribution de protections par exemple dans les centres de planning familial, les maisons d'accueil ou encore les maisons médicales.

En outre, il est fondamental d'améliorer l'accès à l'information en renforçant le travail de sensibilisation qu'exercent par exemple les act·eur·rice·s de l'EVRAS afin de lever le tabou qui entoure les règles, toujours considérées comme honteuses ou sales. Ainsi, un travail sera mené afin de tendre vers une généralisation et une harmonisation de l'EVRAS en intégrant notamment cette dimension.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ HYDRIQUE

Ministre pilote

C. TELLIER

Contextualisation

La précarité hydrique mesurée en Wallonie est importante. Elle touche 18,7 % des ménages en 2018 et ne diminue pas. 9% des usager·e·s sont en difficulté de paiement pour la facture d'eau. Jusqu'à 1,5% d'entre elles et eux se voient imposer la pose d'un limiteur de débit par le distributeur certaines années. S'il n'y a pas de chiffres disponibles sur la répartition genrée des limiteurs d'eau en Wallonie, les chiffres montrent néanmoins que la précarité hydrique touche particulièrement les familles monoparentales (30,4%) ayant pour près de 83% d'entre elles à leur tête une femme, et plus du quart des femmes seules de moins de 65 ans.

Les limiteurs d'eau, qui visent les personnes vulnérables, sont une entrave au principe que l'accès à l'eau est un droit fondamental. Il est ainsi nécessaire d'en supprimer l'usage.

Par ailleurs, il est constaté que peu de ménages ont recours aux aides consacrées aux améliorations techniques qui permettent de diminuer les factures d'eau.

Le fonds social de l'eau (FSE) est un mécanisme financier dont l'objet est d'intervenir dans le paiement des factures d'eau des consommateurs en difficulté. Le fonds est activé par les distributeurs suite à l'avis rendu par les CPAS, sur base des listes des consommateurs en difficulté de paiement transmises par les distributeurs d'eau aux CPAS concernés.

Par ailleurs, 10% du montant du FSE, soit environ 400.000€ par an, est consacré aux améliorations techniques (FAT). Le FAT permet de financer les travaux de réparation afin de réparer des fuites, chasses d'eau défectueuses, etc. qui alourdissent la facture d'eau.

Malheureusement, ce FAT est peu utilisé : les chiffres d'utilisation indiquent un taux qui demeure insuffisant, malgré une légère augmentation de 7 à 11 % entre 2017 et 2018. Il y a lieu de réactiver le FAT qui permet l'amélioration des logements pour éviter les consommations excessives. Les actions dans le cadre du FAT aident singulièrement les familles monoparentales.

Opérationnalisation

Il s'agira d'améliorer l'accessibilité des ménages au FAT et de trouver un mécanisme qui permette de supprimer l'usage des limiteurs d'eau.



SENSIBILISER LES ACTEURS DU MONDE SPORTIF À L'IMPORTANCE DE GARANTIR ET DE FACILITER L'USAGE MIXTE DES INFRASTRUCTURES SPORTIVES

MESURE

11

Ministre pilote

J.L. CRUCKE

Contextualisation

La Déclaration de politique régionale souligne l'importance du sport en tant que facteur d'insertion et d'intégration et met l'accent sur ses bienfaits, qui dépassent les aspects physiques et de santé habituellement mis en avant. La lutte contre le sexisme et contre toute autre forme de discrimination au sein des infrastructures sportives doit ainsi retenir toute l'attention du Gouvernement.

Au niveau des infrastructures sportives, les difficultés constatées sont principalement liées à un sentiment d'insécurité qui peut être ressenti par les pratiquantes, en raison de l'implantation de certaines installations (parkings mal éclairés, hall sportifs ou terrains isolés...).

Pour certains sports d'équipe, comme par exemple le football féminin, le manque de terrains ou d'infrastructures peut poser problème dans la mesure où ce sont les équipes masculines qui y ont principalement accès.

Il est essentiel de sensibiliser les acteurs du monde sportif à l'importance de garantir et de faciliter l'usage mixte des infrastructures sportives.

Opérationnalisation

Il s'agira d'analyser systématiquement les dossiers de demande de subsides sous l'angle du genre, afin de promouvoir et soutenir les projets visant plus de mixité dans le sport.

Dans le cadre de la réforme du Décret de subventionnement des infrastructures sportives, une charte éthique, implémentant de manière transversale les principes de non-discrimination, a été adoptée. L'adhésion à cette charte conditionne l'octroi des aides de la Wallonie aux porteurs de projets. Le respect de la dimension de genre y est spécifiquement mentionné.

Une « boîte à outils de bonnes pratiques », permettant l'implémentation concrète des principes de la charte, est mise à disposition des gestionnaires d'infrastructures sportives, sur le site de l'administration, depuis le mois de janvier 2021.

RENFORCER LA SÉCURITÉ DES RAVELS DE MANIÈRE À GARANTIR LEUR UTILISATION ÉGALITAIRE



MESURE
12



Ministre pilote

Ph. HENRY

Contextualisation

Pour les femmes, l'insécurité dans l'espace public n'est pas qu'un sentiment ; les risques d'agressions sont réels.

Des espaces déserts, isolés, peu entretenus mais aussi mal éclairés découragent les femmes et les jeunes filles à aller faire leur jogging, promener leur chien ou tout simplement se déplacer à pied pour faire une course, se rendre à l'école, au travail ou pour toute autre activité sociale.

Les chemins du Ravel ne font pas exception d'autant plus qu'ils se situent en grande partie dans la campagne. Ils sont généralement bordés d'arbres, taillis et végétation. Leur utilisation est ainsi peu sécurisante pour des femmes, surtout pendant la nuit.

Opérationnalisation

Il est important de repenser les espaces publics, afin que tout le monde s'y sente bien et sans danger, tant les femmes que les hommes.

Afin de mettre en place des solutions concrètes pour rendre l'utilisation des Ravel égalitaire, il est nécessaire d'obtenir des données précises sur leur utilisation par les femmes ainsi que sur les problèmes qu'elles rencontrent. Pour y parvenir, plusieurs méthodes, telles que des systèmes de comptage, des recensements et des audits seront utilisées. L'implication de diverses ONG et de polices locales sera également sollicitée.

Des actions concrètes seront mises en place sur base des données obtenues.

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

La Wallonie se fixe comme objectif de favoriser le développement d'espaces publics pour toutes et tous par la promotion d'une politique intégrée de la ville qui prend en compte la dimension du genre et d'opérations de rénovation urbaine qui favorisent la cohésion et le vivre ensemble.

Opérationnalisation

Il est prévu de promouvoir la démocratie participative comme outil pouvant garantir l'adoption de mesures qui sont de nature à favoriser la cohésion sociale, la rencontre des citoyens, la diversité et le vivre ensemble dans des espaces publics conviviaux, salubres et garantissant la sécurité de tous.

Ainsi, deux axes de travail seront à développer en concertation avec l'administration des pouvoirs locaux et l'Union des villes et des communes de Wallonie.

Tout d'abord, le recensement des initiatives locales de démocratie participative mises en œuvre dans le cadre d'une politique genrée d'aménagement de l'espace public. Un cadastre des conseils consultatifs égalité femmes-hommes sera dressé au niveau des pouvoirs locaux et une identification des questions portées à leur avis sera réalisée. L'objectif est de connaître le degré de prise en compte de la question de genre au sein des pouvoirs locaux et plus spécifiquement en matière d'aménagement de l'espace public.

Ensuite, une circulaire ayant pour but de sensibiliser les pouvoirs locaux à la dimension de genre dans l'espace public sera établie. Celle-ci reprendra la méthode de mise en œuvre des conseils consultatifs égalité femmes-hommes afin que les communes n'en disposant pas puissent avoir les outils nécessaires pour le constituer, ces conseils consultatifs étant des espaces propices pour aborder la question du genre dans l'espace public.

RENFORCER L'ÉQUILIBRE HOMME-FEMME DANS LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE MOBILITÉ

MESURE
14

Ministre pilote

W. BORSUS

Contextualisation

La Wallonie se fixe comme objectif de favoriser la participation citoyenne dans le cadre de décision et notamment pour une prise en compte de la dimension genrée pour l'aménagement public.

Il est prévu de valoriser la Commission consultative d'aménagement du territoire et de mobilité (CCATM) comme outil pouvant renforcer la prise en compte des besoins spécifiques du plus grand nombre dans la mise en œuvre d'espaces publics conviviaux, salubres et garantissant la sécurité de tou·te·s.

Pour remplir cette mission, il est essentiel que ces commissions soient constituées de la manière la plus diversifiée possible. Le Code du développement territorial, en son art.10 §1er, prévoit une série de critères liés à une représentation spécifique à la commune des intérêts sociaux, économiques, patrimoniaux, environnementaux, énergétiques et de mobilité, à une répartition géographique équilibrée, à une répartition équilibrée des tranches d'âges de la population communale, mais également à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Or, actuellement (chiffres mi-2020), les hommes sont surreprésentés au sein des commissions.

Le Code du développement territorial prévoit que ces commissions doivent assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, sans précision plus particulière.

Opérationnalisation

Dans un souci d'une participation la plus large, diversifiée et équilibrée possible au sein de la CCATM, une modification réglementaire dans le Code de Développement territorial sera prévue afin de renforcer l'équilibre genré dans la composition de la commission et s'assurer ainsi que les avis de la commission seront représentatifs de la population.

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

La représentation équilibrée des genres dans l'espace public participe à la construction de villes et communes qui favorisent la cohésion sociale mais aussi le sentiment d'appartenance à une commune, un quartier, un village.

À cet égard, la visibilité des femmes dans l'espace public doit être renforcée au travers d'une féminisation des noms de rues, aujourd'hui majoritairement masculins.

Une représentation équilibrée des genres dans les noms de rues permet une juste reconnaissance des talents, compétences et actes citoyens dont ont fait preuve, et font encore preuve aujourd'hui, certaines femmes et certains hommes.

Opérationnalisation

La mesure vise à inciter les communes à accroître la féminisation des noms de rues lors de la création ou de la modification des voiries. L'objectif est d'organiser une large sensibilisation afin de mettre en place une dynamique locale qui peut être nourrie par des dispositifs de démocratie participative comme les conseils consultatifs relatifs à l'égalité des hommes et des femmes.

INTÉGRER UNE POLITIQUE GENRÉE DANS LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEUR-RICE-S DES TRANSPORTS EN COMMUN



MESURE
16

Ministre pilote

Ph. HENRY

Contextualisation

L'Opérateur de Transport de Wallonie se mobilise pour féminiser son personnel de conduite. Pour ce faire, il concentrera son action sur deux freins importants pour l'engagement de femmes conductrices.

L'hypothèse principale expliquant le faible taux de féminisation du personnel de conduite est l'image du métier de conducteur au sein de la population.

Par ailleurs, le manque de sanitaires pour les femmes durant l'exercice de leur activité (aux terminus, sur les trajets, etc.) est également un frein.

Opérationnalisation

Tout d'abord, il y a lieu d'agir sur l'image du métier de conducteur, encore considéré comme un métier d'homme par la population. Afin d'y remédier, l'OTW développera son image de marque d'employeur et intégrera une sensibilisation à l'accès des femmes à ce métier. Afin d'encourager la candidature des femmes dans l'entreprise, il est envisagé de participer à des salons de l'emploi et à des campagnes de recrutement ciblés ou encore de mettre en place un programme de cooptation.

Cela passe notamment par la mise en place de « centres de services partagés », permettant une meilleure intégration des services de recrutement des différentes directions territoriales, pour une meilleure efficacité.

Il y aura également lieu d'agir sur le deuxième frein à l'engagement de femmes conductrices, à savoir le manque de sanitaires adaptés aux besoins des femmes en service (terminus, etc.). Pour remédier de façon structurelle à ce problème, l'OTW a décidé d'accélérer au maximum les procédures liées à la construction d'édicules équipés de raccordements.

Ministre pilotes

Ph. HENRY, C. MORREALE

Contextualisation

Chaque type de violence a des conséquences désastreuses sur la santé tant psychique que physique de la victime et de son entourage. Dans ce sens, il s'agit d'un problème de santé publique qui se doit d'être envisagé comme tel. Une attention toute particulière doit être portée à la prévention et à la lutte contre les violences.

Ainsi, depuis 2008, le numéro vert « Ecoute Violences Conjugales » s'inscrit dans le cadre d'un dispositif coordonné de lutte contre les violences entre partenaires. Ce service constitue un des premiers maillons de la chaîne d'intervention en matière de violences entre partenaires. En effet, son caractère résolument accessible, disponible, confidentiel ainsi que sa gratuité le distingue de tout autre service et le place comme une ressource de choix pour toute personne confrontée de près ou de loin à cette problématique.²⁵

Tant les violences intrafamiliales et conjugales que sexuelles méritent une attention particulière. La promotion et la visibilité des numéros d'écoute gratuits et anonymes pour les victimes renforcent l'accès à l'aide de première ligne et à un accompagnement adapté.


Parmi les violences sexuelles, plusieurs types de violences sont à prendre en compte. Le harcèlement sexiste en fait partie.

Être interpellée en rue, sifflée, insultée, menacée, suivie, etc. sont tant d'expressions de harcèlement dans l'espace public auquel chaque femme, quels que soient son âge, sa classe sociale, son origine, sa tenue vestimentaire ou son maquillage, a pu être confrontée dans sa vie. Souvent regroupés sous le terme, pourtant réducteur, de « harcèlement de rue », ces faits de violence envers les femmes sont de plus en plus pris en compte et dénoncés par les médias et les politiques. Mais ils sont le reflet d'une société dans laquelle le machisme est profondément ancré.²⁶

Le harcèlement est une forme de violence sexiste qui illustre les rapports de domination en place dans nos sociétés, où les corps des femmes sont assimilés à des objets dont certains hommes estiment pouvoir disposer comme bon leur semble. Ainsi, les victimes de harcèlement sont majoritairement des femmes, et les agresseurs des hommes.

²⁵ <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/>

²⁶ Fanny Colard, Femmes et Transports en commun, des parcours de combattantes?, étude publiée par les FPS, 2018. <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/transports-en-commun-WEB.pdf>



D'après une importante recherche internationale, 75% des femmes belges auraient subi au moins un fait de harcèlement dans l'espace public avant l'âge de 17 ans et environ 55% avant l'âge de 15 ans.²⁷

Ces faits sont fortement banalisés et encore trop souvent minimalisés.

Opérationnalisation

Le TEC, en collaboration avec les Ministres de la mobilité et des Droits des femmes, ont lancé le 8 mars 2021, journée internationale des droits des femmes, une campagne de sensibilisation visant à lutter contre le harcèlement sexuel dans l'espace public (et notamment les transports publics).

Cette campagne vise à interpeller les usagers du TEC à cette problématique et à leur donner les clés pour réagir s'ils venaient à être témoins d'une scène de harcèlement dans l'espace public.

Par ailleurs, le TEC investiguera également la possibilité de mettre ponctuellement gratuitement à disposition certains de ses espaces publicitaires afin de diffuser les numéros verts pour les femmes victimes de violence.

²⁷ JUMP, Sexisme, bientôt fini ? Where do we stand on sexism?, 2016.



SENSIBILISER LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES RÉGIONALES AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE SUR LE LIEU DU TRAVAIL ET RENFORCER LE SOUTIEN AUX VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Ministre pilote

V. DE BUE

Contextualisation

Les conséquences des violences faites aux femmes sont multiples et impactent considérablement la vie des victimes, leur santé physique, psychique et psychologique. Lorsqu'elles ne sont pas identifiées, les violences vécues génèrent bien souvent des troubles psycho-traumatiques graves et ont de très lourdes conséquences sur le quotidien des victimes, que ce soit dans la sphère privée ou celle du travail.

Une femme sur 4 vit ou a vécu des violences conjugales en Belgique. En 2020, en considérant l'ensemble des agents du SPW, il ressort que 52,8% sont des hommes et 47,2% sont des femmes. Des formations à la lutte contre les discriminations ont été organisées via l'EAP par Unia, ainsi que des journées de sensibilisation et la réalisation de brochures.

Opérationnalisation

La Wallonie se fixe comme objectif pour les UAP et le SPW:

- d'évaluer les formations actuellement dispensées au sein de l'EAP sur ces thématiques et, le cas échéant, d'en adapter le contenu et la fréquence ;
- d'identifier les personnes ressource à former et les inviter à suivre la formation ;
- de diffuser en interne des outils de sensibilisation et d'information (chiffres, conseils, contacts de services externes spécialisés) ;
- de rédiger une fiche ABC des démarches relatives au soutien que peut offrir le Ministère ou l'UAP à ses employé·e·s victimes de violences conjugales ;
- de mettre à disposition du personnel encadrant des outils leur permettant d'apporter des réponses adaptées lorsque des employé·e·s évoquent des violences dont elles/ils sont victimes ;
- de réfléchir à l'opportunité d'intégrer le Réseau belge d'entreprises et organisations engagées contre les violences domestiques CEASE et signer la [Charte des entreprises et organisations engagées dans la lutte contre les violences conjugales](#)

ASSURER UN MONITORING DE LA MIXITÉ DES JURYS DE SÉLECTION DE RECRUTEMENT

MESURE
19

Ministre Pilote

V. DE BUE

Contextualisation

En février 2021, le SPW Secrétariat général a réalisé un état des lieux de la situation relative à la mixité des jurys de sélection et de recrutement du Service Public de Wallonie. Sur base des chiffres produits par la Direction de la Sélection, nous observons que la mixité est d'ores et déjà rencontrée dans les faits au sein des commissions de sélection du Service public de Wallonie. Ainsi, sur 228 procédures d'engagement réalisées en 2020, il ressort un total de 332 hommes et de 384 femmes ayant participé en tant que membres des jurys d'examen.

La Ministre de la Fonction publique souhaite rester attentive à la représentation équilibrée des genres au sein de ces jurys ainsi qu'à son évolution.

Opérationnalisation

Dès lors - et dans l'objectif de systématiser la collecte de statistiques genrées - un monitoring garantissant une attention accrue quant à la mixité présente au sein des commissions de sélection sera mis en place dans la suite de cette première analyse. Cet outil pourrait également permettre, dans le futur, l'éventuel partage de l'expérience positive wallonne auprès d'autres niveaux de pouvoirs.

RÉALISER UN CADASTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET ANALYSER LES DONNÉES SOUS L'ANGLE DE LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR SEXE

MESURE
20

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

Des statistiques précises sur l'emploi genré au niveau local ne sont pas disponibles à ce stade. Toutefois, des études ciblent particulièrement des données générales sur l'emploi public en Wallonie et il est possible d'en extraire des éléments-clés pour les pouvoirs locaux.

De façon générale, l'Echo relevait, en 2018, que le secteur public belge restait « *une affaire d'hommes. Les chiffres européens en attestent : on ne retrouve que 10% à peine de femmes dans les hautes fonctions publiques* ». ²⁸

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), la notion de plafond de verre²⁹ renvoie au fait qu'un individu peut avoir accès à des postes au niveau de la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau. À noter que l'IEFH précise que ce sont les femmes qui se heurtent au plafond de verre aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique mais également dans bien d'autres domaines : syndicats, fédérations patronales, ONG, autorités académiques, partis politiques, etc.

L'IWEPS a publié une étude³⁰ sur la fonction publique en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle aborde la fonction publique locale mais elle porte essentiellement sur la fonction publique régionale (SPW ET UAP).

Le manque de statistiques consolidées de l'emploi au niveau local, en général, et sur les questions relatives au genre, en particulier, rend nécessaire la réalisation d'un cadastre de la fonction publique locale.


Opérationnalisation

L'objectif est donc d'établir un cadastre de la fonction publique locale et d'en analyser les données sous l'angle de la répartition des agents par sexe.

28 <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/les-hautes-fonctions-publiques-une-affaire-d-hommes/10068052.html>

29 https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre

30 https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2020/04/RS3_Fonction_publique2020.pdf



Il s'agira, d'abord, d'identifier les partenaires institutionnels détenteurs de données en matière de fonction publique locale afin de définir le périmètre exact de ce qui devrait encore être récolté.

Ensuite, sur la base des données disponibles, et éventuellement à solliciter, un cadastre de la fonction publique locale sera établi.

Enfin, celui-ci sera analysé sous l'angle de la représentation des genres en vue d'identifier, le cas échéant, des recommandations ou points d'attention à relayer vers le niveau local pour assurer une représentation équilibrée des genres dans les diverses fonctions et niveaux de responsabilité.

ORGANISER UNE JOURNÉE DE SENSIBILISATION ET DE RÉFLEXION SUR LA DIMENSION DU GENRE À DESTINATION DES POUVOIRS LOCAUX

MESURE
21

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

Afin de promouvoir la dimension du genre dans les politiques locales, il est nécessaire de multiplier les canaux de communication et d'information vis-à-vis de ceux-ci. Que ce soit le *gendermainstreaming*, le *genderbudgeting*, la législation en vigueur ou la manière de la mettre en œuvre, les pouvoirs locaux doivent être informés, voire formés à la question. Des échanges entre pouvoirs locaux peuvent aussi faire évoluer la manière de prendre en compte ce type de question au niveau local. En effet, certaines communes sont déjà proactives en matière d'aménagement du territoire genré par exemple.

Opérationnalisation

Afin d'amorcer un dialogue avec les communes sur la question du genre dans l'espace public, une journée d'information et de réflexion sera organisée avec le concours de l'Union des villes et des communes de Wallonie à destination des agents et des mandataires locaux.

Elle comportera un volet sensibilisation à la dimension du genre ainsi qu'un volet échange de pratiques sur les expériences communales permettant une meilleure prise en compte de la dimension du genre dans les politiques locales et une féminisation accrue des domaines d'actions qui ne sont pas, aujourd'hui, suffisamment égalitaires entre hommes et femmes.

CRÉER UN KIT DE SENSIBILISATION AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES À DESTINATION DES POUVOIRS LOCAUX

MESURE
22

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Ministre associée

C. MORREALE

Contextualisation

Afin d'uniformiser la sensibilisation aux violences faites aux femmes en Wallonie, il est nécessaire de mettre à disposition des administrations communales et provinciales un kit d'outils numériques adapté à leurs besoins sur le terrain.

Opérationnalisation

La Wallonie se fixe comme objectif de recenser les outils adaptés aux besoins des pouvoirs locaux (site web, brochures, affiches, campagnes, ...) en concertation avec la société civile et des représentants des entités concernées. Ces outils seront répertoriés et accessibles depuis le nouveau site WEB intra-francophone de lutte contre les violences. Les entités communales en seront informées par un courrier des ministres porteurs du projet.



METTRE EN ŒUVRE UNE SENSIBILISATION AU GENRE EN MATIÈRE DE PATRIMOINE

MESURE
23

Ministre pilote

V. DE BUE

Contextualisation

Etymologiquement, le terme « patrimoine » renvoie à l'héritage du père. Le terme même pose question, même s'il a évolué pour englober la transmission d'un héritage global, sans considération de genre.

L'objectif de cette mesure consiste, d'une part, à sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes au travers du patrimoine et, d'autre part, à mettre en exergue les femmes qui font notre patrimoine wallon, hier comme aujourd'hui.

Opérationnalisation

Comme opération de lancement, le thème des Journées du patrimoine 2021 sera consacré au patrimoine. Organisées par l'Agence wallonne du Patrimoine, les Journées du patrimoine mettent en valeur, depuis 1989, le patrimoine dans son ensemble, sans distinction de genre. L'objectif poursuivi est de capitaliser sur cet événement annuel bien connu, pour sensibiliser à l'égalité des genres au travers du thème de l'héritage patrimonial.

Les fils conducteurs de la thématique « Femmes et patrimoine » sont les suivants :

Les femmes qui font le patrimoine wallon : mise en valeur des biens patrimoniaux dans la conception ou la rénovation desquels des femmes ont joué un rôle moteur : artisanes, donneuses d'ordre, mécènes, restauratrices...

Histoires des femmes, Histoire de patrimoine : mise en valeur de biens patrimoniaux wallons en lien avec l'évolution des droits sociaux et politiques des femmes en Belgique.

Cette thématique se prolongera via l'organisation d'événements, d'expositions, de publications, ...

Afin de promouvoir l'artisanat et les métiers du patrimoine au féminin, qui dans l'imagination collective sont traditionnellement représentés par des hommes, des actions de communication seront réalisées sur différents supports. De même, les formations au patrimoine données par l'AWAP seront valorisées, et les éventuels obstacles à la diversité au sein de celles-ci seront identifiés et supprimés.

GARANTIR LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DU GENDRE DANS L'ÉVALUATION ET LA POTENTIELLE RÉFORME DES CRITÈRES D'ATTRIBUTIONS DES LOGEMENTS D'UTILITÉ PUBLIQUE



MESURE
24

Ministre Pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

Il semble qu'il existe à l'heure actuelle une discrimination positive en faveur des femmes seules dans l'accès au logement public. En effet, le profil des attributions suivant la typologie des ménages correspond sensiblement à la typologie des profils des candidats locataires avec un léger avantage donné aux femmes seules.

Les chiffres font néanmoins apparaître que le pourcentage de candidates « femmes seules » et « femmes avec enfants » est supérieur au pourcentage de candidats « hommes seuls » et « hommes avec enfants ». La question se pose dès lors de savoir pourquoi il y a plus de candidatures à un logement d'utilité publique émanant de femmes que d'hommes. En réponse à cette question, des liens doivent être établis avec la situation sociale et familiale des femmes, leurs revenus ainsi que l'accès de celles-ci à l'emploi.

Opérationnalisation

L'objectif fixé est l'évaluation des critères d'attribution dans le logement d'utilité publique. Sur cette base, une potentielle révision sera opérée. À cet égard, une attention particulière sera accordée aux publics que sont les familles monoparentales et les personnes victimes de violence intrafamiliale, ces publics fragilisés étant majoritairement féminins.

AUGMENTER LE NOMBRE DE LOGEMENTS DE TRANSIT, NOTAMMENT POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

MESURE
25

Ministre pilote

C. COLLIGNON

Contextualisation

Il existe actuellement plus ou moins 800 logements de transit sur le territoire de la Wallonie. L'objectif est d'augmenter ce nombre de logements de transit disponibles, notamment pour les femmes victimes de violences.

Pour pouvoir bénéficier d'un logement de transit, la force majeure doit pouvoir être invoquée. La violence intrafamiliale pouvant être considérée comme telle, les logements de transit actuels et nouveaux pourront être accordés dans ce cadre.

Opérationnalisation

Il s'agira, dans le cadre du prochain plan de création de logements prévu dans la DPR 2019-2024, de réserver une enveloppe particulière afin d'augmenter le nombre de logements de transit.

Il s'agira également d'analyser le parc actuel, au regard des obligations déjà prévues au travers des dispositions légales en la matière.



DÉTERMINER L'IMPACT DE LA POLLUTION SUR LES FEMMES ET LES HOMMES : INTÉGRATION DU GENRE DANS LE BIOMONITORING

MESURE
26

Ministre pilote

C. TELLIER

Contextualisation

Quel est l'impact de la pollution sur les femmes et sur les hommes ? Y a-t-il une différence ? Les femmes seraient-elles plus touchées que les hommes par la pollution, par exemple celle issues des perturbateurs endocriniens ou en raison de taux de concentration différent dans leur organisme ? Pour répondre à ces questions, le gouvernement wallon a confié la coordination et la mise en place d'un programme de *biomonitoring* humain à l'Institut Scientifique de Service Public (ISSeP).

Opérationnalisation

Dirigée par l'ISSeP, le Service de Toxicologie clinique du CHU-Liège et le Louvain Center for Toxicology and Applied Pharmacology de l'Université Catholique de Louvain (UCL), l'objectif de cette étude - intitulée BMH-Wal - sera de déterminer les niveaux d'imprégnation de la population wallonne aux diverses substances chimiques présentes dans l'environnement. Le cahier des charges de l'étude précise qu'un nombre de 200 individus (parité homme/femme) par catégorie d'âge est nécessaire pour conférer suffisamment de puissance statistique aux résultats.

Les données obtenues via le *biomonitoring* vont permettre :

- de déterminer les concentrations de référence spécifiques de la population wallonne ;
- de déterminer si certaines classes d'âge sont plus exposées ;
- de déterminer si l'imprégnation est la même pour les deux sexes.

SOUTENIR LA RÉPARTITION ÉGALITAIRE DES TÂCHES MÉNAGÈRES ET ÉVALUER LA CHARGE MENTALE AU SEIN DU COUPLE DANS LE CONTEXTE DE L'ALIMENTATION DURABLE ET DE LA TRANSITION ZÉRO DÉCHET

MESURE
27

Ministre pilote

C. TELLIER

Contextualisation

De nombreuses enquêtes ont mis en évidence l'inégale répartition des tâches ménagères au sein du couple. Les femmes consacrent en effet beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches ménagères. Mettre en place une politique zéro déchet et de transition vers une alimentation durable risque de peser plus lourdement sur les femmes et pourrait encore plus aggraver les inégalités au sein du couple. Cette inégalité trouve sa source dans le poids des préjugés et stéréotypes de genre quant aux rôles des femmes et des hommes au sein du couple et du ménage. Elle peut également être le résultat de facteurs indirects tels que les horaires d'ouverture de marchés et de magasins, des contraintes de mobilité, etc.

Il est donc crucial d'intégrer la dimension de genre aux réflexions sur l'alimentation durable et le zéro déchet pour les orienter dès le départ vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il n'existe à ce jour aucune enquête ni étude sur les situations spécifiques sur l'impact de l'alimentation durable et du zéro déchet sur les inégalités au sein du couple.

Opérationnalisation

Il s'agira de lancer une étude pour déterminer si la transition alimentaire et celle vers le zéro déchet n'aggravent pas les inégalités au sein du couple en faisant peser cette charge majoritairement sur les femmes, et si cette transition est susceptible d'offrir des pistes pour une plus grande égalité au sein des couples.

Cette étude devra être assortie de recommandations qui permettent de lutter contre ce type d'inégalité. Ces recommandations seront ensuite mises en œuvre.

 **Ministres pilotes**

W. BORSUS, C. MORREALE

Contextualisation

Le Gouvernement wallon développera, comme il s'y est engagé dans sa DPR, des actions pour réduire la fracture numérique de tou·te·s les Wallon·ne·s. En effet, selon le baromètre 2019 de l'Agence du numérique (AdN), l'inégalité en matière numérique se marque aussi au niveau du genre. Ainsi, 24% des femmes sont en fracture numérique contre 16% des hommes et 16% des femmes ont des compétences numériques faibles contre 12% des hommes. Ces inégalités se situent aussi bien dans l'accès aux technologies numériques que dans l'acquisition des compétences numériques.

L'accès au numérique est en effet important pour deux raisons : il permet l'exercice plein et entier de la citoyenneté à travers l'accès à une série de services et démarches administratives en ligne facilitant l'accès aux droits, d'une part, mais aussi la maîtrise des compétences numériques facilitant indéniablement l'insertion sur le marché du travail, d'autre part. Il est dès lors indispensable d'assurer l'inclusion numérique de l'ensemble des Wallon·ne·s dans ce contexte.

Opérationnalisation

Les actions menées dans le cadre de ce plan d'actions d'inclusion et de résorption de la fracture numérique veilleront à prendre la dimension du genre en compte dans ses mesures visant à promouvoir l'offre de service et à identifier les parcours d'inclusion spécifique, pertinents pour réduire les inégalités constatées. Le renforcement de l'offre de service (accès aux technologies et aux connaissances numériques) sera opérationnalisé en étant attentif à la nécessaire conciliation entre vie de famille et vie professionnelle mais aussi aux besoins particuliers des familles monoparentales et/ou des ménages isolés. La communication sur l'offre de service veillera à mobiliser plus particulièrement ce public et les indicateurs de résultats seront genrés afin de monitorer le plan d'actions et son impact sur la résorption des inégalités liées au genre.

RENFORCER LA MIXITÉ DES REPRÉSENTATIONS DANS TOUS LES SECTEURS PROFESSIONNELS ET MÉTIERS D'AVENIR

MESURE
29

Ministres pilotes

W. BORSUS, C. MORREALE

Contextualisation

Quand on analyse la répartition hommes/femmes dans les études supérieures, on remarque que les femmes sont réparties dans les filières qui sont les moins valorisées sur le marché du travail. Sachant que les filières dites masculines offrent plus de débouchés, plus d'opportunités et, au final, de meilleurs salaires, cela constitue une réelle inégalité.³¹

C'est le cas du secteur numérique notamment, dans lequel des opportunités vont se développer dans le futur. 50.000 emplois seront créés d'ici 2020 en Belgique, selon le SPF Economie. Les femmes risquent de moins profiter de ces opportunités que les hommes.

Dans la filière de la technologie et du numérique au niveau des études supérieures, on constate en effet une grosse disproportion entre les hommes et les femmes.

Dans les filières dites STEM - sciences, technologie, ingénierie et mathématiques -, on ne compte que 25 % de femmes, et seulement 12 % de femmes parmi les ingénieurs diplômés en sciences et technologie de l'information.

Très peu de femmes se retrouvent aussi dans les filières informatiques et dans les écoles de codage. On constate un manque d'attrait des femmes pour les filières du numérique et de la technologie. Comme ce phénomène se reproduit d'année en année, et qu'il y a donc peu de femmes dans ces auditoriums, cela ne rend pas les études très attractives pour elles, dans un univers presque exclusivement masculin.

Une autocensure se marque déjà à l'adolescence : vers 13-14 ans, les jeunes filles se dirigent davantage vers les options langues, sociologie... que vers des filières techniques ou numériques. Des modèles éducationnels se perpétuent également, par tradition ou stéréotypes de genre.

Pour réduire ces inégalités, le Gouvernement wallon agira sur deux volets distincts : la formation en alternance et la valorisation des carrières scientifiques, mathématiques, technologiques et de l'ingénierie.

³¹ https://www.rtbef.be/lapremiere/article/detail_numerique-ou-sont-les-femmes?id=10055290



Opérationnalisation

Renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels via la formation en alternance : W. BORSUS


S'appuyant sur la volonté inscrite dans la DPR d'augmenter le taux d'emploi en utilisant la formation en alternance comme levier majeur de sa politique, il s'agira de veiller à ce que l'IFAPME, en tant qu'acteur de référence dans le domaine, mène des actions de sensibilisation et de formation visant à lever les freins à une plus grande mixité dans les inscriptions de son offre de formation. Tant dans ses actions de communication que dans la mise en œuvre de son offre de formation, le Réseau IFAPME veillera à mettre en place un accueil mixte et donner une image non stéréotypée des formations et des métiers qui s'y rattachent pour permettre aux hommes et aux femmes de s'y identifier et de s'y former. Il accordera une attention particulière à cette sensibilisation à travers l'ensemble de ses supports de communication. Il aura à cœur d'informer et former de manière continue l'ensemble des professionnels de la formation en alternance et de l'encadrement des jeunes dans les services et les centres de formation, mais aussi les apprenants eux-mêmes, en favorisant le partage de ces valeurs communes.

Encourager la participation des femmes dans les métiers techniques, technologiques et scientifiques (STEM) : W. BORSUS et C. MORREALE

Des actions de sensibilisation du grand public aux sciences et aux techniques et de nombreuses formations qualifiantes en lien avec une ou plusieurs composantes des STEM sont déjà proposées en Wallonie comme en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Toutefois, dans un souci de lisibilité, d'attractivité et d'efficience, il est nécessaire de les coordonner davantage et d'en optimiser l'impact. Tenant compte de la volonté du Gouvernement d'élaborer, à travers la mise sur pied d'un centre de références, une stratégie STEM incluant une dimension genre forte, un plan de sensibilisation aux métiers dans le champ des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et du numérique concerté avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et une information attractive en soutien de l'orientation positive et non stéréotypée vers les formations dans ce domaine sera développée. Pour ce faire, de nombreuses initiatives positives seront initiées et/ou coordonnées depuis l'administration wallonne.

Parallèlement, la Wallonie, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française se sont également accordées sur la mise en place d'un dispositif unique d'orientation tout au long de la vie, organisé autour du Réseau des Cités des métiers (4 Cités des Métiers et 12 Carrefours Emploi Formation Orientation), défini comme porte d'entrée et lieu multipartenarial. Ouvert à tous les publics, il répond à toute personne en recherche d'information



et de conseil en matière d'offre d'enseignement et de formation, d'opportunités d'emploi, de sensibilisation à la création d'activités, pour la construction des projets scolaires et professionnels, dans la perspective d'une insertion socio-professionnelle ou encore d'une reconversion.

Les acteurs de l'orientation sont en première ligne pour sensibiliser, vulgariser et orienter vers les filières STEM.

L'approche genrée sera intégrée de manière transversale dans les différentes initiatives et en particulier, dans la future stratégie STEM. Pour le Ministre wallon de l'Economie, de la Recherche et de l'Innovation, du Numérique, de l'IFAPME et des Centres de compétences, cela se traduira par l'identification d'indicateurs liés au genre et d'indicateurs de mesures du changement ainsi que par la mise en place d'actions spécifiques orientées vers les jeunes filles et les femmes. Les actions se concrétiseront par l'organisation d'un événement spécifique sur la thématique « Femmes et Sciences » mais aussi par l'introduction de critères genrés dans les appels à projets menés par l'administration. À travers le magazine Athéna, la Wallonie veillera à mettre en valeur des exemples de femmes ayant développé une carrière dans les STEM.

EVALUATION DU PROJET PILOTE « PASSEPORT DRIVE » QUI FACILITE L'ACCÈS AU PERMIS DE CONDUIRE AUX DEMANDEUSES ET DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRIT·E·S DANS UNE DYNAMIQUE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

MESURE
30

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Sur les 222.481 demandeu·se·r·s d'emploi en Wallonie, 44% n'ont pas de permis de conduire et 53,3% d'entre eux sont des femmes. D'après une étude menée par le Forem, détenir le permis de conduire augmente, en moyenne, la probabilité d'insertion à l'emploi d'un peu plus de 10 %. Si certains tarifs réduits sont proposés par les auto-écoles, par exemple aux personnes en recherche d'emploi, le tarif plein reste peu accessible au plus grand nombre. Les femmes, ayant en moyenne des revenus moins élevés que les hommes, en sont d'autant plus impactées.

Grâce aux efforts conjugués des partenaires du projet : le Forem, les CPAS, les Centres d'insertion socio-professionnelle (CISP), les Missions régionales pour l'emploi (MIRE) et, bien entendu, les écoles de conduite wallonnes agréées, les premiers « passeport drive » ont été délivrés aux chercheur·euse·s d'emploi en 2020.

Les chef·fe·s de familles monoparentales qui, dans près de 83% des cas ont à leur tête une femme, ont été prioritaires pour l'accès à ce « passeport drive ». Une attention particulière a également été apportée au public des futur·e·s aide-ménager·ère·s en formation professionnelle.

Opérationnalisation

Il est prévu de mener une évaluation de ce projet pilote afin de mesurer la pertinence de sa reconduction. Pour garantir l'évaluation genrée de cette mesure, la tenue d'indicateurs sexués sera assurée.

APPORTER UN SOUTIEN AUX CHEF-FE-S DE FAMILLE MONOPARENTALE, INSCRIT·E-S DANS UNE DÉMARCHE ACTIVE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE, EN INTERVENANT DANS LE COÛT DE L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEUR·EUSE-S D'EMPLOI

MESURE
31

Ministre Pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Le nombre de familles monoparentales ne cesse de croître depuis plusieurs décennies. Parmi les ménages monoparentaux, près de 83% d'entre eux ont à leur tête une femme. Une famille monoparentale sur trois ne parvient pas à échapper à la pauvreté. En Wallonie, c'est une famille monoparentale sur deux qui vit sous le seuil de pauvreté (54,3%).

Les facteurs de risques de pauvreté des ménages monoparentaux sont multiples. Parmi eux, les difficultés organisationnelles qui se posent quand une seule personne doit gérer les enfants et la logistique d'un ménage.

Soutenir l'insertion socioprofessionnelle des chercheur·euse·s d'emploi, chef·fe·s de famille monoparentale, pour lequel·le·s la disponibilité de places d'accueil des 0-12 ans dans les structures d'accueil des enfants (crèche, halte-garderie, accueil extrascolaire, ...) et le coût de cet accueil constituent un frein à leur disponibilité sur le marché de l'emploi et dans leur recherche active d'un emploi, permet ainsi de soulager de nombreuses femmes.

Opérationnalisation

Élargissement du bénéfice de l'intervention du FOREM dans les frais de crèche et de garderie aux chercheur·euse·s d'emploi, chef·fe·s de famille monoparentale (prioritairement), accompagné·e·s par le FOREM dans le cadre d'une recherche active d'emploi ou bénéficiant d'une dispense pour une reprise d'études ou de formation, non couverte par un contrat F70bis³². Cette mesure vise par exemple, l'IFAPME, les CEFO, les EFT, l'enseignement de promotion sociale, ...

³² Le contrat de formation F70bis du FOREM donne accès à une prime de formation d'1€/heure, au remboursement des frais de déplacement ainsi qu'à une intervention dans les frais de crèche et de garderie des enfants.

RÉVISER LA RÉGLEMENTATION DES AIDES À LA FORMATION OCTROYÉES PAR LA RW AFIN D'AUGMENTER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEUSES DANS LES FORMATIONS CONTINUÉES

MESURE
32

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Le monde du travail reste peu sensible à l'égalité entre les hommes et les femmes. En témoignent, par exemple, les rapports d'activité relatifs aux incitants financiers à la formation des travailleur·euse·s. Les dispositifs d'aides à la formation octroyés par la RW font actuellement l'objet d'une évaluation réalisée par Deloitte à la demande du FOREM.

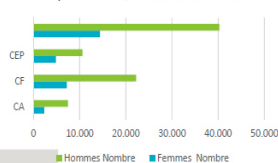
Le rapport intermédiaire de juin 2020 de cette évaluation nous révèle que parmi les aides à la formation proposées par le FOREM, les hommes représentent en effet la majorité des bénéficiaires des aides à la formation.

Répartition des travailleurs

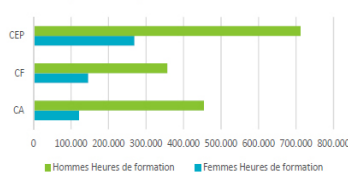
Année de référence 2018

	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Volume	Part	Volume	Part	Heures de formation	Part	Heures de formation	Part
CA	2.292	24%	7.457	76%	120.981 h	21%	454.196 h	79%
CF	7.224	25%	22.189	75%	145.229 h	29%	356.724 h	71%
CEP	4.841	31%	10.586	69%	268.922 h	27%	711.576 h	63%
	14.357	26%	40.232	74%	535.132 h	26%	1.522.496 h	74%

Répartition H/F suivant effectifs



Répartition H/F suivant nombre d'heures



Opérationnalisation

Dans le cadre de la révision de la réglementation des aides à la formation qui sera présentée au gouvernement dans le suivi des évaluations avec le Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW), des mesures de nature à renforcer la participation des femmes aux dispositifs de formations seront introduites par l'élargissement des critères d'éligibilité permettant dans les faits, un accès facilité aux travailleuses.

FAVORISER LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE



MESURE
33



Ministre pilote

W. BORSUS

Contextualisation

La participation des femmes à la dynamique économique reste aujourd'hui marginale alors que dans l'absolu les femmes sont plus nombreuses et leur niveau d'étude est en moyenne plus élevé que celui des hommes. Les femmes entreprennent moins, souvent de manière plus « mesurée » en créant leur propre emploi mais plus rarement en affichant des ambitions de croissance. Elles créent des activités de taille modeste majoritairement dans le commerce et le service à la personne.

Sur base de ce diagnostic, l'objectif sera de faire en sorte que plus de femmes participent à la dynamique économique, de manière ambitieuse, dans des secteurs porteurs.

Opérationnalisation

Pour atteindre cet objectif, il est opportun de veiller à une appropriation transversale de la dimension de genre de manière à éviter la stigmatisation souvent contre-productive en donnant de la visibilité aux entreprises pilotées par des femmes.

Plus concrètement, il sera demandé à la SOWALFIN d'assurer la coordination et l'intégration de la dimension genre au sein de chacun de ses pôles et plus largement dans les initiatives des opérateurs et partenaires. Elle veillera à diffuser de manière large les succès entrepreneuriaux en utilisant des portraits d'entrepreneuses, orientés business et activités à haute valeur ajoutée. Un travail de récolte de données genrées sera réalisé de manière fiable afin d'objectiver les biais et atouts des femmes entrepreneuses. La SOWALFIN mettra également en œuvre une veille sur les bonnes pratiques sur le plan national et international. Ces éléments participeront à cerner les besoins et à établir les recommandations utiles au Gouvernement pour renforcer les actions indispensables à la participation des femmes à la dynamique économique.

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Depuis plusieurs années, le constat de la sous-représentation des femmes dans l'auto-crédation d'emploi est posé et ses causes sont connues.

De nombreuses initiatives en matière de soutien à l'auto-crédation d'emploi féminin ont déjà été prises en Wallonie, et bien que la création d'entreprises par des femmes ait augmenté de 11,94% ces cinq dernières années, elles sont toujours moins nombreuses que les hommes à créer leur entreprise.

Les femmes qui désirent entreprendre et créer leur propre emploi sont victimes de biais de genre qui se caractérisent par des secteurs d'activités jugés plus féminins (commerce, services d'aide à la personne, ...) et généralement moins rémunérateurs, mais aussi par des entreprises plus petites, ou encore des difficultés d'accès au financement. Les futures entrepreneuses font également face à de nombreux obstacles dont les attitudes sociales et culturelles dissuasives de leur milieu.

Il est donc nécessaire de construire une politique genrée positive qui vise à augmenter le nombre de femmes entrepreneuses, à les orienter davantage vers des secteurs d'activités à haute valeur ajoutée et à haute valeur sociétale (STEM, industries, ...), mais aussi à lever les freins culturels et sociaux qui les bloquent dans leur projet et leur motivation entrepreneuriale.

Opérationnalisation

En cohérence avec les actions envisagées par la SOWALFIN, la Ministre Morreale confiera des missions spécifiques aux 12 structures d'accompagnement à l'auto-crédation d'emploi (SAACE) afin de développer un axe « autocrédation d'emploi féminin » dans le cadre de Starter Wallonia.

Celles-ci sont aujourd'hui agréées en Wallonie pour accompagner les porteurs de projets d'auto-crédation d'emploi et leur permettre, le cas échéant, de tester leur projet en bénéficiant d'un encadrement et d'une protection des droits liés à leur statut de demandeu·se·r·s d'emploi.

VALORISER L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR AGRICOLE

MESURE
35

Ministre pilote

W. BORSUS

Contextualisation

L'implication des femmes et la valeur-ajoutée qu'elles apportent en termes de modernité et bonnes pratiques se développent au sein du monde agricole. Il est nécessaire de soutenir publiquement la visibilité des femmes dans le monde agricole. Cela pourra susciter des vocations sur base d'une capitalisation des expériences acquises.

Opérationnalisation

Il sera demandé à l'APAQ-W de valoriser, au travers de divers supports, l'implication des femmes dans ce secteur, en recourant à des portraits d'entrepreneuses agricoles qui illustrent la modernité et les bonnes pratiques en matière agricole.

INTÉGRER DANS LA RÉGLEMENTATION WALLONNE LE PASSAGE DU STATUT D'OUVRIER·ÈRE À CELUI D'EMPLOYÉ·E POUR LES AIDES FAMILIALES ET GARDES À DOMICILE

MESURE
36

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

95% des postes des Services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) sont occupés par des femmes. Ce secteur se distingue également par un taux d'emploi à temps plein inférieur à 25%. La moyenne salariale du secteur est plus faible que la moyenne dans l'ensemble du secteur non-marchand car la plupart des aides-familiales et des gardes à domicile sont actuellement sous statut ouvrier.

Dès lors, le passage du statut d'ouvrier au statut d'employé pour les gardes malades et les aides familiales permet de :

- Reconnaître le rôle social et valoriser le rôle d'accompagnement de ces travailleu·se·r·s dans la politique de maintien à domicile ;
- Consentir une revalorisation salariale via une prime de fin d'année harmonisée sur celle des autres employé·e·s du secteur, ainsi qu'une meilleure couverture salariale en cas de maladie ;
- S'inscrire dans une dynamique d'augmentation des compétences destravail·leu·se·r·s , de promotion sociale et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

Opérationnalisation

Les travailleu·se·r·s ont eu un avenant à leur contrat de travail et sont dorénavant sous le statut d'employé·e. Acter ces changements dans la réglementation wallonne permettra d'intégrer ce statut et son financement dans la législation.

SOUTENIR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TITRES-SERVICES

MESURE
37

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Le secteur des titres-services est un milieu majoritairement féminin dans lequel la moyenne salariale est relativement faible et les temps partiels sont la norme, avec pour conséquence un salaire moins élevé. De plus, le métier d'aide-ménagère est physiquement difficile à exercer. Dans ce contexte, offrir de meilleures perspectives aux travailleur·euse·s est fondamental.

Opérationnalisation

Dans ce contexte, trois mesures permettront de renforcer le statut de ces travailleur·euse·s :

- Améliorer la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s : un contrat de minimum 19h/semaine : Malgré le fait que ce métier figure sur la liste des fonctions critiques du Forem pour 2020, la moyenne des contrats signés en titres-services est inférieure à un mi-temps. Cela implique diverses conséquences pour les travailleur·euse·s : peu de perspectives et risques de précarité. Cela leur confère également une insécurité financière au niveau des pensions, dans l'organisation de leur temps de travail et l'articulation vie privée - vie professionnelle. Afin de lutter contre ces facteurs pénalisants et améliorer les conditions de travail, les entreprises agréées devront obligatoirement engager l'ensemble de leur travailleur·euse·s à minimum 19h par semaine, soit un peu plus qu'un mi-temps.
- Renforcer la formation des travailleur·euse·s des titres-services et faciliter leur mobilité professionnelle : En outre, et sachant que le fonds de formation à destination des travailleur·euse·s du secteur des titres-services reste largement sous-utilisé en Wallonie et afin de favoriser leurs chances d'insertion durable dans l'emploi et leur permettre d'évoluer dans leur carrière, nous prévoyons l'obligation, pour les entreprises, d'offrir un minimum de 9 heures de formation par an et par travailleur·euse·s qui travaille dans un établissement situé en Wallonie.
- Protéger les travailleuses en cas de harcèlement de la part des utilisateurs : Enfin, afin de compléter l'arsenal juridique et légal existant pour lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel que subissent fréquemment les femmes et surtout afin de les protéger, il sera désormais possible, moyennant le respect d'une procédure définie, d'interdire temporairement à un utilisateur de recourir au système des titres-services s'il a menacé le bien-être et la sécurité des travailleuses.

METTRE EN PLACE DES CONDITIONS D'OCTROI DES SUPPLÉMENTS SOCIAUX BASÉS SUR DES FLUX FISCAUX EN MATIÈRE D'ALLOCATIONS FAMILIALES PERMETTANT LE PASSAGE D'UN SYSTÈME DE DROIT PROVISIONNEL (SUJET À RÉCUPÉRATION 2 ANS APRÈS) À UN SYSTÈME DE DROITS DÉFINITIVEMENT ACQUIS L'ANNÉE CONCERNÉE

Ministre pilote

V. DE BUE

Contextualisation

Les parents et les enfants des familles monoparentales connaissent un risque de précarité élevé. L'IWEPS estime qu'en Wallonie, près d'une famille monoparentale sur deux subsiste avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Dans plus de 8 cas sur 10, les familles monoparentales sont constituées d'une mère seule élevant son ou ses enfants.

Actuellement, le droit au supplément social en matière d'allocation familiale est vérifié avec un effet retard de 2 ans sur base des flux fiscaux. Ainsi, en 2020, on vérifie la réalité des droits aux suppléments sociaux payés en 2018. Ce système implique donc la récupération possible d'indus durant toute cette période.

Dans la mesure où les suppléments dédiés aux familles monoparentales viennent compléter les suppléments sociaux ordinaires, les femmes sont les plus concernées par leur octroi et donc les plus exposées aux récupérations d'indus suite à la vérification par les flux fiscaux des revenus.

Opérationnalisation

La mesure va permettre sur base du statut BIM et des flux fiscaux d'accorder et de payer les suppléments sociaux au plus proche de la situation difficile de la famille de manière définitive et sans génération d'indus qui sont incompréhensibles et exposant des familles dont la situation est précaire à des difficultés complémentaires.

Si un premier texte a été validé, la mesure n'est à ce stade pas finalisée. En effet, tant la base réglementaire que le développement des flux restent à mettre en œuvre : l'arrêté formalisant le processus et les conditions doit encore être adopté et le travail relatif à la mise en place des flux devra ensuite se poursuivre, notamment avec le SPF Finance.

LUTTER CONTRE LE SANS-ABRISME ET FAVORISER L'INSERTION SOCIALE DES PERSONNES VULNÉRABLES, EN ADAPTANT LE DISPOSITIF ACTUEL RELATIF AUX MAISONS D'ACCUEIL ET LE FUTUR DISPOSITIF LIÉ À L'ACCUEIL DE JOUR AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES ET DES HOMMES

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Violences intrafamiliales et précarité se combinent souvent, accentuant la vulnérabilité de femmes sans-abris, d'autant plus si elles sont migrantes ou présentent des difficultés psychologiques. Aussi, elles réclament un accompagnement particulier, notamment en tant que victimes de violences mais aussi en termes de sécurité, d'hygiène, d'intimité, de santé sexuelle et reproductive, de santé mentale et de connaissance de leurs droits. Enfin, la présence d'enfants à leurs côtés nécessite un accueil et un soutien spécifiques.

Opérationnalisation

Adaptation du cadre de l'accueil de jour et de l'accompagnement en maison d'accueil aux réalités vécues par les femmes

Dans le cadre de la révision du dispositif des Maisons d'accueil, il y aura lieu de garantir une approche méthodologique de prise en charge identique à toutes les maisons d'accueil spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, compte tenu des exigences de la Convention d'Istanbul. Ainsi, la formation des professionnel·le·s à la lutte contre les violences conjugales sera évaluée et, le cas échéant, renforcée.

En ce qui concerne les abris de nuit et l'accueil de jour, les besoins spécifiques précités des femmes sans-abris seront pris en considération pour adapter les projets existants, et, le cas échéant pour créer des projets spécifiques aux femmes.

Dans tous les cas, il s'agira de veiller à leur autonomisation en renforçant les liens entre les différents dispositifs d'accueil et de logement.

Il sera tenu compte des recommandations issues de la recherche-action « Femmes et enfants en errance, le sans-abrisme au féminin », réalisée en 2016 avec le soutien de CAP 48, de la Fondation Roi Baudouin et de la Wallonie.

SENSIBILISER ET INFORMER LES PATIENT·E·S ET LES PRAC- TICIEN·NE·S AUX SYMPTÔMES ET MALADIES SPÉCIFIQUES DES FEMMES



MESURE
40

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Il existe, dans le domaine de la santé, de nombreuses inégalités de genre.

Par exemple, certaines maladies ne touchent que les femmes, c'est le cas de maladies telles que l'endométriose ou le vaginisme. D'autres ont des symptômes spécifiquement féminins qui sont encore fort méconnus. C'est le cas notamment des maladies cardio-vasculaires.

Opérationnalisation

Il est de ce fait important de mener des campagnes de sensibilisation tant auprès du corps médical que de la population sur les symptômes spécifiques aux femmes des maladies chroniques les plus courantes et de poursuivre le soutien aux programmes de dépistage organisé des cancers du sein et du cancer du col de l'utérus.

Un site internet spécifique dédié à la santé des femmes et ses spécificités et à destination des patientes sera développé. Celui-ci permettra de lever les tabous sur certaines maladies féminines en apportant une information accessible et en rassemblant les divers outils existants sur le sujet.

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

La gynécologie est une spécialisation médicale qui touche à l'intimité des femmes et des personnes trans, non-binaires et/ou intersexuées. Il est encore fréquent pour les patient·e·s d'appréhender cet examen à cause de maltraitances telles que le mépris du consentement éclairé des patient·e·s, les épisiotomies ou touchers vaginaux et rectaux abusifs, les remarques déplacées liées à une non prise en compte de certaines spécificités (public LGBTQI+, senior, en situation de handicap) ou à des discriminations basées sur la morphologie, l'apparence, le lieu de vie (maison de repos, prison,...) ou le choix de vie (désir ou non d'enfant, choix de la contraception, IVG,...).

Il est alors nécessaire de soutenir les associations à poursuivre leurs actions de sensibilisation et d'information de l'opinion publique afin de prévenir et de lutter contre les violences gynécologiques et obstétricales.

Opérationnalisation

A cette fin, il y aura lieu de lancer deux appels à projets :

- l'un pour les violences gynécologiques qui peuvent survenir à tout moment de la vie ;
- l'autre pour les violences obstétricales qui concernera plus spécifiquement les violences dans le contexte de la prise en charge de la grossesse, de l'accouchement et du post-partum.

De manière générale, ces appels à projets soutiendront les associations qui souhaiteront :

- Mener des campagnes d'information sur les droits des patient·e·s et de sensibilisation à la prévention des violences gynécologiques et obstétricales ;
- Sensibiliser les professionnel·le·s aux violences ;
- Soutenir le renforcement de la collaboration entre professionnel·le·s de la santé avec le secteur psycho-médico-social ou les associations de terrains ;
- Assurer une formation spécifique aux gynécologues/obstétriciens en les sensibilisant aux violences gynécologiques et obstétricales.

SOUTENIR LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES IMMOBILIÈRES POUR LA CRÉATION DE LOGEMENTS À DESTINATION D'UN PUBLIC FRAGILISÉ SOCIALEMENT ET À FAIBLE REVENU, EN CE COMPRIS LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES OU SANS-ABRIS



MESURE
42

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Le marché locatif est confronté à un manque de logements sociaux et à de longues listes d'attente pour en bénéficier, ainsi qu'à un manque de logements sains et abordables sur le marché privé. La vulnérabilité des publics exposés à la précarité de logement est devenue d'autant plus criante et impossible à ignorer dans le contexte de crise sanitaire.

Selon le « Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale », la part des loyers (hors charges) dans les revenus des ménages wallons est en moyenne de 30,2% et près de 55% pour les locataires aux plus bas revenus. D'après une étude de l'IWEPS, on peut affirmer qu'en Wallonie, sur base des revenus de 2018, le taux de risque de pauvreté des membres de ménages locataires sur le marché privé se situait entre 30,3 % et 43,2 %. En outre, le nombre de logements vides en Wallonie est estimé entre 15.000 et 20.000 pour le parc privé et à plus de 5.000 pour ceux gérés par les sociétés de logements de service public, soit un taux de 5,17 % de logements publics inoccupés, dont 3,51 % de logements louables non loués et de 1,66 % de logements non louables.

Tenant compte de ce constat et dans le cadre de la Stratégie de la Wallonie pour l'économie sociale, « Alternativ'ES Wallonia », un soutien actif est apporté au développement du modèle coopératif dans le secteur immobilier permettant de répondre à trois objectifs :

1. Augmentation du volume de logement mis à disposition par les coopératives immobilières sociales ;
2. Renforcement de la capacité des institutions actives dans l'accueil et la mise au logement ;
3. Réinsertion de publics fragilisés.



Opérationnalisation

Un soutien sera accordé aux entreprises et coopératives d'économie sociale pour la rénovation, l'amélioration de la performance énergétiques (PEB) et la location de logements sociaux ou de transit, pour des personnes fragilisées. Les coopérateurs seront sensibilisés de manière à favoriser le soutien de projets spécifiques à l'attention de femmes sans-abris ou victimes de violences conjugales.

Plus particulièrement, cela se concrétisera par :

- un projet pilote de création d'un fonds de garantie locative permettant aux entreprises d'économie sociale de bénéficier de la garantie de percevoir mensuellement le loyer du bâtiment qu'elles ont mis à disposition d'ASBL s'occupant des personnes fragilisées ;
- le soutien à la création et au déploiement de sociétés coopératives actives dans l'immobilier social ;
- le soutien financier d'entreprises d'économie sociale qui développent une activité immobilière ayant pour objectif d'acquérir des bâtiments en vue de les rénover ou de les transformer afin de les mettre à disposition sous forme de logements privés ou à caractère social, ou d'espaces pouvant être utilisés par des associations sans but lucratif ou des entreprises d'économie sociale en vue d'un usage professionnel.

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

De nombreuses initiatives en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin ont déjà été prises en Wallonie, et bien que la création d'entreprises par des femmes ait augmenté de 11,94% ces cinq dernières années, force est de constater qu'elles sont toujours moins nombreuses que les hommes à créer leur entreprise.

Ainsi, en 2017, elles représentaient 36,24% de la population totale des indépendants (UCM, 2017). Le manque de valorisation de l'entrepreneuriat féminin et la conciliation vie privé - vie professionnelle explique en partie le faible pourcentage d'entrepreneuses (33%) et de cheffes d'entreprises (10%). En France, 37% des entreprises sont créées par des femmes. Il est nécessaire de développer des outils de sensibilisation et de communication appropriés tant pour les candidates entrepreneuses que pour les structures qui les accompagnent, afin d'augmenter le nombre de femmes entrepreneuses, à les orienter davantage vers des secteurs d'activités à haute valeur ajoutée.


De plus, nous constatons le peu d'études de genre sous l'angle de l'égalité professionnelle, salariale et décisionnelle dans le champ de l'économie sociale en Wallonie. Bien que les travailleuses soient majoritaires dans les entreprises d'économie sociale, la question du genre et le leadership des femmes à la tête des entreprises restent des enjeux importants afin d'intégrer une vision féministe à l'économie sociale.

Cette mesure sera mise en œuvre de manière cohérente et complémentaire avec la mesure 27 - Soutenir l'autocréation d'emploi féminin.

Opérationnalisation

Afin de booster l'entrepreneuriat social féminin, la mesure se concrétise en trois actions :

1. Une journée d'étude structurée autour d'une conférence en plénière, de workshop avec de témoignages inspirants d'entrepreneuses sociales et de cheffes d'entreprises d'économie sociale. Cet évènement sera précédé d'une



campagne de communication visant à mettre en évidence le rôle des femmes dans l'économie sociale en Wallonie (capsules vidéos) et les acteurs wallons qui les soutiennent (W.Alter, ACES, ConcertES, Sowalfin, ...).

2. Un module de formation sur la gouvernance en entreprise à destination des femmes désireuses de lancer leur entreprise d'économie sociale afin de les accompagner à dépasser certains freins liés au genre et de les outiller à exercer leur futur rôle (gestionnaire, directrice, administratrice).
3. Une étude thématique sur l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie incluant une cartographie des pratiques en matière de soutien à l'entrepreneuriat social, l'identification de recommandations et de pistes d'action à mettre en œuvre par les différents opérateurs en économie sociale.

SOUTENIR L'EMPLOI DE TRAVAILLEU·SE·R·S DANS LES ENTREPRISES D'INSERTION EN ÉCONOMIE SOCIALE AU SEIN DES SECTEURS D'ACTIVITÉS QUI PRÉSENTENT UN DÉSÉQUILIBRE MANIFESTE EN TERMES DE REPRÉSENTATION HOMME-FEMME

Ministre pilote

C. MORREALE

Contextualisation

Le décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion incite notamment celles-ci à renforcer la mixité parmi leur personnel dans les secteurs où l'inégalité de la représentation entre homme et femme est manifeste (déséquilibre supérieur d'au moins 25% au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des activités économiques). Une liste de 412 secteurs d'activités reconnus en déséquilibre au niveau des sexes a été identifié par l'IWEPs.

Ainsi, une subvention d'un montant de 18.000€ est octroyée à l'entreprise d'insertion en économie sociale chaque fois que celle-ci engage un·e travailleur·se·r du sexe sous-représenté dans un secteur d'activité où le déséquilibre homme-femme a été constaté. Celui-ci obtient alors le statut de « travailleur·se·r défavorisé·e ».

Or, ce dispositif est peu utilisé car méconnu des entreprises.

Opérationnalisation

Il s'agira d'assurer une large visibilité à ce dispositif afin d'informer et de sensibiliser les responsables d'entreprises d'économie sociale aux avantages auxquels ils peuvent prétendre dans l'objectif de renforcer la mixité des représentations hommes-femmes dans les secteurs en déséquilibre.

Un monitoring annuel de ce critère sera également réalisé afin d'estimer le nombre de travailleur·se·r·s engagé·e·s dans ce cadre. Ces résultats feront ensuite l'objet d'une diffusion auprès des fédérations d'économie sociale.

PLAN GENRE 2020-2024

Dans le cadre de sa Déclaration de Politique Régionale, le Gouvernement wallon a affirmé son engagement à lutter contre toute forme de discrimination et à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales afin que les inégalités existantes soient éliminées et que les politiques publiques ne créent ni ne renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le Plan genre 2020-2024 a pour vocation, à travers le concept de *gendermainstreaming* d'intégrer le genre dans l'ensemble des politiques publiques. Il a été construit à partir des recommandations du terrain sur base du mémorandum du Conseil Wallon de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes.

Avant de dégager les mesures du Plan, une importante phase exploratoire, impliquant l'ensemble des Ministres, a été menée.

Le Plan genre implique ainsi l'ensemble du Gouvernement et des administrations et se compose de 44 mesures, réparties en 17 thématiques parmi lesquelles le *genderbudgeting*, le matrimoine, l'environnement, le logement, la mobilité, l'aménagement du territoire, la lutte contre la pauvreté, l'emploi et la formation ou encore la santé.