

PLAN

GENRE

2020-2024

RAPPORT  
FINAL  
2024

## ÉDITEUR RESPONSABLE

Marco ALIBONI, Directeur général

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, chargée de communication et graphiste  
Marilyn BOSSART, chargée de communication

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

Mars 2025

Numéro de dépôt légal : D/2025/11802/31

ISBN : 978-2-8056-0726-4



# PLAN GENRE 2020-2024

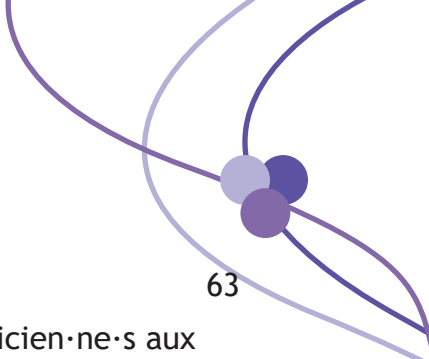
## RAPPORT FINAL 2024

# Table des matières

A. Introduction	8
B. Rétroactes et bases légales	9
C. Réunions du GIC et monitoring du Plan genre	10
D. Évaluation finale du Plan genre 2020-2024	10
<b>I. STATISTIQUES GENRÉES</b>	<b>14</b>
<u>Mesure n° 1</u> : Renforcer et systématiser la publication des statistiques genrées	14
<u>Mesure n° 2</u> : Renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées en économie sociale	15
<u>Mesure n° 3</u> : Développer des outils statistiques abordant l'ensemble des caractéristiques propres au monde agricole sous l'angle du genre	16
<b>II. BUDGET</b>	<b>17</b>
<u>Mesure n° 4</u> : Implémenter une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire	17
<b>III. GOUVERNANCE</b>	<b>19</b>
<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	19
<u>Mesure n° 6</u> : Développer une communication du SPW et des UAP sensible au genre	20
<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	21
<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	22
<b>IV. LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ</b>	<b>23</b>
<u>Mesure n° 9</u> : Lutter contre la précarité menstruelle	23
<u>Mesure n° 10</u> : Lutter contre la précarité hydrique	25
<b>V. INFRASTRUCTURES SPORTIVES</b>	<b>26</b>
<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	26
<b>VI. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE / AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC</b>	<b>28</b>
<u>Mesure n° 12</u> : Renforcer la sécurité des ravelés de manière à garantir leur utilisation égalitaire	28

<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	29
<u>Mesure n° 14</u> : Renforcer l'équilibre homme-femme dans la composition des Commissions consultatives de l'aménagement du territoire et de mobilité	30
<u>Mesure n° 15</u> : Promouvoir la féminisation des noms de rues dans les pouvoirs locaux	31
<b>VII. MOBILITÉ</b>	32
<u>Mesure n° 16</u> : Intégrer une politique genrée dans le recrutement des conducteur·rice·s des transports en commun	32
<u>Mesure n° 17</u> : Lutter contre les violences dans l'espace public (et notamment les transports publics)	33
<b>VIII. FONCTION PUBLIQUE / POUVOIRS LOCAUX</b>	34
<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	34
<u>Mesure n° 19</u> : Assurer un monitoring de la mixité des jurys de sélection de recrutement	35
<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	36
<u>Mesure n° 21</u> : Organiser une journée de sensibilisation et de réflexion sur la dimension du genre à destination des pouvoirs locaux	37
<u>Mesure n° 22</u> : Créer un kit de sensibilisation aux violences faites aux femmes à destination des pouvoirs locaux	38
<b>IX. PATRIMOINE</b>	39
<u>Mesure n° 23</u> : Mettre en œuvre une sensibilisation au genre en matière de patrimoine	39
<b>X. LOGEMENT</b>	41
<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'attribution des logements d'utilité publique	41
<u>Mesure n° 25</u> : Augmenter le nombre de logements de transit, notamment pour les femmes victimes de violences	42
<b>XI. ENVIRONNEMENT</b>	43
<u>Mesure n° 26</u> : déterminer l'impact de la pollution sur les femmes et les hommes : intégration du genre dans le biomonitoring	43

<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	44
<b>XII. FORMATION</b>	45
<u>Mesure n° 28</u> : Résorber la fracture numérique	45
<u>Mesure n° 29</u> : Renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir	47
<u>Mesure n° 30</u> : Évaluation 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	50
<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
<b>XIII. EMPLOI- ÉCONOMIE</b>	54
<u>Mesure n° 33</u> : Favoriser la participation des femmes à la dynamique économique	54
<u>Mesure n° 34</u> : Soutenir l'autocréation d'emploi féminin	56
<u>Mesure n° 35</u> : Valoriser l'implication des femmes dans le secteur agricole	58
<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	59
<u>Mesure n° 37</u> : Soutenir l'évolution professionnelle et améliorer le bien-être au travail des travailleuses et travailleurs titres-services	60
<b>XIV. ALLOCATIONS FAMILIALES</b>	61
<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	61
<b>XV. ACTION SOCIALE</b>	62
<u>Mesure n° 39</u> : 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	62



<b>XVI. SANTÉ</b>	<b>63</b>
<u>Mesure n° 40</u> : Sensibiliser et informer les patient·e·s et les praticien·ne·s aux symptômes et maladies spécifiques des femmes	63
<u>Mesure n° 41</u> : Sensibiliser et informer les patient·e·s et les praticien·ne·s aux maltraitances gynécologiques et obstétricales	66
<b>XVII. ÉCONOMIE SOCIALE</b>	<b>67</b>
<u>Mesure n° 42</u> : 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	67
<u>Mesure n° 43</u> : Soutenir et booster l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie	68
<u>Mesure n° 44</u> : Soutenir l'emploi de travailleur·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	69
<b>E. Conclusions</b>	<b>70</b>

## A. Introduction

Dans le cadre de sa Déclaration de politique régionale (DPR), le Gouvernement wallon a affirmé son engagement à lutter contre toutes formes de discriminations et à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales<sup>1</sup>. Chaque ministre, dans l'ensemble de ses compétences, possède des leviers pour réduire et/ou supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes en Région wallonne.

Ainsi, la Ministre en charge des Droits des femmes a pour mission de veiller à la mise en œuvre efficace du *gendermainstreaming*, à savoir l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques wallonnes, de manière transversale. Il s'agit de s'assurer que ces politiques ne créent, ni ne renforcent les inégalités de genre, mais au contraire, contribuent à plus d'égalité en tenant compte des différences socialement construites, notamment socioéconomiques, entre la situation des femmes et des hommes. Sous la responsabilité du Ministre en charge du budget, le Gouvernement veillera également à appliquer la dimension de genre dans les questions budgétaires (*genderbudgeting*).

Pour rappel, 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, effectuer des travaux manuels, ...). Ce concept est à distinguer de la notion de « sexe », qui désigne les caractéristiques déterminées biologiquement.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre des actions du Plan genre 2020-2024 et de la poursuite des objectifs fixés par le Gouvernement, ce Plan a fait l'objet d'un rapport intermédiaire en 2022 et fait l'objet d'un rapport final, à l'occasion de la fin de législature. Ces rapports sont rédigés par le SPW Intérieur et Action sociale (SPW IAS) sur base de fiches de suivi complétées par les différents cabinets.

Pour plus de détails sur les constats et les chiffres en matière d'inégalités de genre en Wallonie, le ou la lecteur·rice est invité·e à consulter les constats généraux repris dans le Plan genre 2020-2024, complété par l'introduction du Rapport intermédiaire de 2022.

---

<sup>1</sup> Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024, p. 112





## B. Rétroactes et bases légales

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

Le Plan genre wallon 2020-2024, adopté par le Gouvernement wallon en date du 4 mars 2021, trouve son fondement dans le décret du 11 avril 2014 <sup>2</sup> 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 transférées <sup>3</sup>. Le rapport intermédiaire présentant l'état d'avancement des mesures à mi-législature a été adopté par le Gouvernement wallon 1er décembre 2022.

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).

Le Plan genre est composé de 44 mesures, à travers lesquelles chaque ministre s'engage à intégrer la dimension de genre dans les politiques relevant de ses compétences.

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.

---

<sup>2</sup> <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2014/04/11/2014203532/justel>

<sup>3</sup> <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2016/03/03/2016201315/justel>

## C. Réunions du GIC et monitoring du Plan genre

Les membres du Groupe interdépartemental de coordination (GIC) ont été désignés par les ministres wallons <sup>4</sup>. Ce groupe de travail est également composé de membres du CWEHF, de l'IWEPS et de l'IEFH. Son secrétariat est assuré par la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances (SPW IAS).

Afin d'assurer le monitoring du Plan genre et de préparer la rédaction du rapport final, le GIC s'est réuni le 3 octobre 2023. Des réunions bilatérales avec les cabinets qui le souhaitaient ont également été organisées en octobre 2023 et en janvier 2024, en présence du cabinet de la Ministre Morreale, du SPW IAS, et du CWEHF, afin d'épauler les ministres dans la mise en œuvre et le suivi de leurs mesures, et ce dans une véritable dynamique d'intégration transversale du genre. Lors des bilatérales du mois de janvier, les conseiller·ère·s des cabinets chargé·e·s de la mise en œuvre des mesures du Plan mais qui ne sont pas membres du GIC étaient également convié·e·s afin d'aborder plus en détails la mise en œuvre des différents projets.

Une fiche d'évaluation a également été remplie par les cabinets pour chaque mesure, sur base d'un canevas proposé par l'administration, afin de permettre un meilleur suivi de la mise en œuvre de leurs mesures et une meilleure visibilité de leur avancement. Ces fiches ont permis de mettre en évidence la mise en œuvre complète, partielle ou inaboutie de chaque mesure, ainsi que le type de mesure (pilote, ponctuelle ou pérenne). Enfin, ces fiches ont permis de mettre en avant des bonnes pratiques développées lors de la réalisation des mesures du Plan et résumées en conclusion du présent rapport.

## D. Évaluation finale du Plan genre 2020-2024

Le rapport final présente les avancées des mesures reprises dans le Plan genre 2020-2024 à l'issue de la législature.

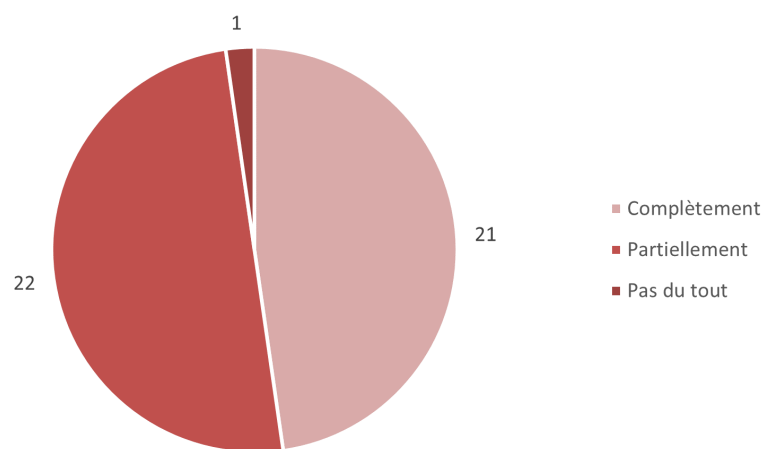
**Au total,**

- **21 mesures ont été totalement implémentées,**
- **22 mesures l'ont été partiellement,**
- **1 mesure n'a pas pu être mise en œuvre.**

---

<sup>4</sup> 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

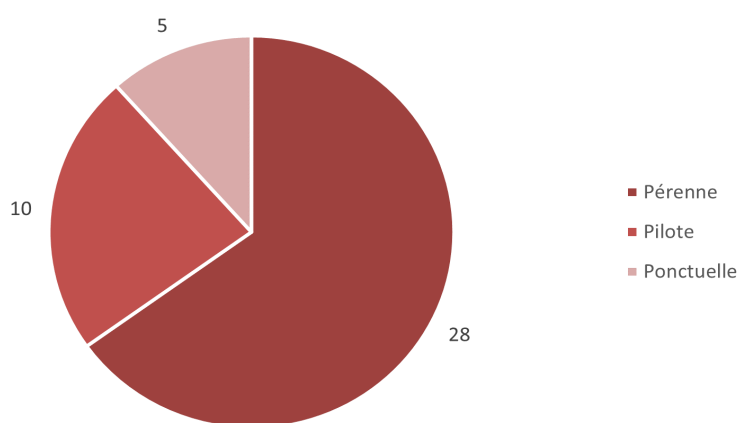
Niveau de mise en œuvre des mesures (fig. 1)



Sur les 43 mesures implémentées :

- 28 mesures sont pérennes,
- 10 mesures constituent des projets pilotes mettant en œuvre de nouvelles actions qui pourraient être implémentées durablement à l'avenir,
- 5 mesures impliquent des projets ponctuels.

Types de mesures (fig. 2)



Les types de mesures se retrouvent dans le rapport ci-dessous au moyen d'une gomme ajoutée sous le titre de chaque mesure et correspondant aux couleurs du graphique.

**Dans la prise en compte de ces données, il est important de garder à l'esprit que de nombreuses mesures impliquent plusieurs projets. Dans ces situations, le type de mesure tel que repris ci-dessus est le plus représentatif des actions développées.**

Enfin, le présent rapport résume la mise en œuvre finale de chaque mesure et les projets mis en œuvre qui n'avaient pas déjà été présentés dans le Rapport intermédiaire. Pour une description et une contextualisation complètes de chaque mesure, le ou la lecteur·rice est invité·e à consulter le Plan genre 2020-2024 dans sa version originale, ainsi que le Rapport intermédiaire <sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> <http://actionsociale.wallonie.be/egalite-chances/egalite-homme-femme> (onglet : documents téléchargeables)



# MESURES SENSIBLES AU GENRE

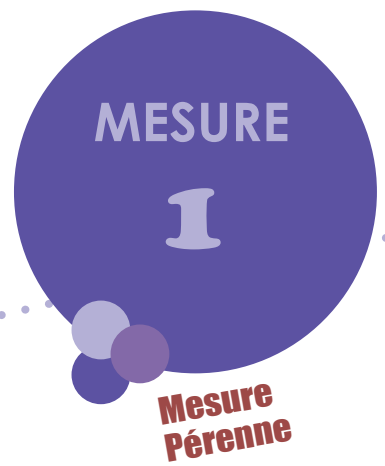
Pour rappel, le Plan genre s'articule autour des thématiques suivantes :

- 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



#### Ministre pilote

E. DI RUPO

#### Etat des lieux final

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

L'IWEPS a sorti, le 2 mai 2022, un cahier d'égalité entre les hommes et les femmes en Wallonie, intitulé « Genre et Santé ». Néanmoins, il n'y a pas de projet concret de sortie d'un nouveau cahier d'égalité dans l'immédiat, ces cahiers n'étant pas publiés selon un schéma défini.

En 2023, l'IWEPS a également réalisé deux publications qui intègrent la dimension du genre. Premièrement, un numéro de leurs *Regards Statistiques* a été publié sur la structure de la propriété des logements en Wallonie et en Belgique : « La structure de la propriété des logements en Wallonie et en Belgique » (François Ghesquière, *Regards Statistiques*, n° 8, 2023).

Deuxièmement, l'IWEPS a publié un *Working Paper* sur l'intégration du genre et du développement durable dans l'évaluation de politiques publiques : « Intégrer des dimensions transversales dans les évaluations : de l'évaluation sensible au genre à l'évaluation sensible à la durabilité » (Muriel Fonder et Sile O'Dorchai (*Working Paper IWEPS*, n° 38, 2023)).

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

L'onglet « genre » des chiffres-clés se focalise sur les statistiques expressément genrées, néanmoins, il existe beaucoup d'autres statistiques qui sont déjà ventilées par sexe, que ce soit dans les chiffres-clés de la Wallonie ou dans Walstat, notamment le taux de diplômés et le taux de pauvreté.

## RENFORCER ET SYSTÉMATISER LA PUBLICATION DE STATISTIQUES GENRÉES EN ÉCONOMIE SOCIALE

MESURE

2

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

L'Observatoire de l'Économie Sociale a intégré pour la première fois des données du genre dans les conseils d'administration (en plus des salarié·e·s) dans l'État des Lieux de l'Économie Sociale 2022 publié en décembre 2023 (n° 17 du Cahier de l'Observatoire). L'Observatoire continue de suivre l'évolution de cet indicateur et continue sa promotion via ses canaux de communication.

L'Observatoire a également été associé à l'étude sur l'entrepreneuriat social finalisée en septembre 2022. Enfin, il a contribué au « Groupe de Travail - Genre et diversité dans les entreprises d'économie sociale ». En 2022-2023, ce Groupe de Travail a procédé à un état des lieux des statistiques existantes sur différents aspects de la diversité. Il a également réalisé des premières analyses sur le secteur de l'économie sociale en utilisant des données du Social Profit DataTrust disponibles pour l'Observatoire. En 2023-2024, le Groupe de Travail a pour objectif de mener des analyses plus poussées sur davantage d'aspects de la diversité (âge, genre, origine/nationalité, niveau d'étude, situation de handicap...), par l'introduction d'une demande de données à la BCSS.

La mise en avant des indicateurs de genre dans le monde du travail permet une meilleure connaissance et mise en lumière des disparités de genre dans l'emploi (par région, par approche économique, par secteur d'activités, et par régime de travail). La mise en avant de ces disparités de genre, y compris au sein des organes de gestion, est un outil nécessaire pour initier de futures initiatives visant l'égalité de genre au travail.

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

MESURE

3

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

W.BORSUS

### Etat des lieux final

Une nouvelle enquête de structure a eu lieu en 2023 incluant des données genrées. Ces données seront disponibles durant l'été 2024 ce qui permettra de mettre à jour la fiche sur le genre.

Il n'existait aucun chiffre genré en agriculture en Wallonie. Ce travail a permis de poser un constat et permettra à l'avenir de chiffrer l'impact d'autres mesures.

La fiche sur le genre en agriculture fait partie du rapport annuel sur l'état de l'agriculture wallonne, elle sera mise à jour dès que de nouvelles données seront disponibles.



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

 MESURE

4

**Mesure  
Pérenne**

### Ministre pilote

A. DOLIMONT

#### Etat des lieux final

Dans le cadre de la circulaire relative au budget initial 2024, et à la suite du premier travail d'identification, un travail de catégorisation des domaines fonctionnels du budget est maintenant en route. Il s'agit de la partie quantitative du travail.


Les cabinets ont été amenés à réaliser ce travail de catégorisation dans le cadre de leur propositions budgétaires du budget initial 2024 avec l'aide de leur conseiller·ère présent·e au sein du GIC.

Cet exercice consiste en une classification des crédits budgétaires afférents aux domaines fonctionnels au sein des tableaux budgétaires, classification effectuée à partir de trois codes distincts dans la colonne « genre », là où lors des deux exercices précédents les Ministres inscrivaient un « g » lorsque la dépense était entièrement genrée :

- Code 1 - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- Code 2 - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- Code 3 - Dépense à « genrer », c'est-à-dire susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

A ce stade ce travail a été effectué par les cabinets. À l'avenir, les référent·e·s genre et/ou la cellule égalité des chances de la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances (SPW IAS) pourraient être impliqué·e·s dans ce travail de catégorisation afin d'actualiser si nécessaire ces catégories.

Cette catégorisation permettra de recenser les domaines fonctionnels (DF) sur lesquels une analyse qualitative est possible pour les DF de code 3. L'objectif est de réaliser une analyse genrée plus poussée ainsi que d'analyser le contexte de la dépense. Ce travail permettra de pointer les DF où il y a des inégalités en vue d'amener au changement, au dialogue et d'en améliorer le contenu.



L'étape suivante consistera à analyser des domaines fonctionnels classés en code 3 sur base d'une sélection de domaines fonctionnels de code 3 ayant un certain contenu et susceptible d'alimenter les débats (partie qualitative). Un premier travail de recherche sur la méthodologie à utiliser et d'analyse de deux DF distincts classés en code 3 dans le budget de l'initial 2024 a été entrepris au premier semestre 2024 par la cellule égalité des chances de la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances (SPW IAS). Cette analyse porte toutefois sur des budgets 2023 car elle nécessite de disposer des données relatives aux activités réalisées. Ce premier exercice permet de tester la méthode et d'identifier les adaptations nécessaires.

La mise en œuvre du gender budgeting découle d'une obligation décrétole imposée au Gouvernement wallon, en vertu 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 du décret du 3 mars 2016 pour les compétences Art. 138 de la Constitution. A l'heure actuelle, seule une circulaire budgétaire annuelle prévoit la catégorisation des domaines fonctionnels. Néanmoins, la mise en œuvre du gender budgeting nécessitera l'adoption de deux arrêtés d'exécution, relatifs aux décrets de 2014 et de 2016.

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

MESURE

5

Mesure  
Pérenne

### Ministres pilotes

V. DE BUE, C. MORREALE

### Etat des lieux final

En date du 9 novembre 2023, le gouvernement wallon a marqué son accord sur la constitution d'un réseau de référent·e·s genre au sein de l'administration et de certaines UAP wallonnes. Un courrier signé des Ministres Morreale et De Bue a été adressé à la Présidente du Comité stratégique du SPW et du Collège des fonctionnaires généraux dirigeants des organismes soumis au Code de la Fonction publique en vue de désigner deux référent·e·s genre (effectif·ve et suppléant·e) par direction générale et au secrétariat général du SPW ainsi qu'au sein d'une liste d'UAP (APAQW, CGROUPE DE TRAVAIL, IWEPS, WBI, OFFA, AWEX, AVIQ, EAP, FOREM, IFAPME, SWL, SWCS, FLW et le CRAC). Le point a été mis à l'ordre du jour de la réunion du Collège des fonctionnaires généraux dirigeants du 7 décembre 2023. La liste des référent·e·s désigné·e·s au sein de chaque entité a ensuite été transmise le 18 décembre 2023 aux cabinets des deux ministres. Les missions des référent·e·s genre ont été définies et un temps de travail d'1/10 ETP par mois a été fixé.

Ce réseau sera coordonné par la personne engagée en juillet 2022 au sein du SPW IAS, Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Egalité des chances, dans le cadre de la mesure 287 du Plan de relance de la Wallonie.

Ces référent·e·s sont invité·e·s à suivre la formation de base « Intégration de la dimension de genre dans les politiques et les budgets » disponible dans le catalogue de l'EAP. Des séances étaient notamment prévues les 16 janvier, 1<sup>e</sup> février et 27 mars 2024.

Il a été décidé de procéder aux premières désignations à l'occasion d'une phase pilote. Cette phase pilote permettra de lancer le réseau et les formations avec une équipe restreinte qui aura vocation à grandir au fur et à mesure. Elle permet aussi de donner l'occasion aux premier·ère·s référent·e·s de rentrer dans leurs fonctions ainsi que d'évaluer les besoins au sein de chaque DG, en impliquant les référent·e·s dans la construction du réseau. Une première évaluation à prévoir dans le courant du premier trimestre 2025 devrait permettre de faire grandir et d'asseoir le réseau dans les procédures relatives à l'adoption des politiques publiques.

Ainsi, ce nouveau réseau permet de poser les jalons d'une analyse d'impact sur le genre de qualité de l'ensemble des politiques publiques wallonnes.

## DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DU SPW ET DES UAP SENSIBLE AU GENRE

MESURE

6

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

E. DI RUPO

### Etat des lieux final

Le marché public pour l'organisation d'une formation intitulée « Intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets » a été lancé par l'EAP en 2022 pour la Région Wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce marché prévoyait, notamment, l'organisation d'ateliers sur la communication sensible au genre à destination (en priorité) des services de communication. Le cahier des charges a été publié en juin 2022. L'audition des soumissionnaires s'est faite en fin de l'année 2022.

Le marché public a été attribué à l'ASBL « Le Monde selon les femmes » le 5 juillet 2023. Un « atelier test » a été organisé le 22 novembre 2023 sur la communication sensible au genre avec des représentant·e·s des services de communication et des services égalité des chances de la Région Wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

A la suite de l'« atelier test », il a été prévu d'organiser un atelier complémentaire relatif à l'écriture inclusive. Les personnes qui s'y inscriront devront, au préalable, avoir suivi l'atelier sur la communication genrée.

L'EAP prévoit de planifier une session de chaque atelier à la fin du premier trimestre 2024 ainsi qu'une seconde session lors du deuxième trimestre 2024.

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

MESURE

7

Mesure  
Pérenne

## Ministres pilotes

E. DI RUPO, C. MORREALE

### Etat des lieux final

Face à l'importance de traiter la dimension de genre de manière transversale, des « Le volet concernant les jurys de recrutement dans la fonction publique est abouti. Le 12 octobre 2023, le Gouvernement a adopté la modification de l'Arrêté du Gouvernement Wallon statutaire en précisant « *Dans l'article 114, paragraphe 4 du même code, modifié en dernier lieu par l'arrêté 2 septembre 2021, il est inséré un second alinéa rédigé comme suit : « Le jury ne peut être composé de plus de deux tiers de membres du même sexe ».*

Ainsi, les jurys de recrutements de l'administration wallonne seront davantage mixtes.

Bien qu'un Groupe de Travail ait été constitué et qu'une analyse approfondie du décret du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public ait été effectuée en vue de renforcer la présence des femmes dans les CA des UAP wallonnes, celle-ci n'a pu aboutir.

# ÉVALUER LE DÉCRET VISANT À LA MISE EN ŒUVRE DES RÉOLUTIONS 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

Mesure  
Pérenne

## Ministre pilote

C. MORREALE

## Etat des lieux final

Un marché public a été attribué en décembre 2022 au Policy Lab de l'ULB en vue d'élaborer un *benchmark* des projets de « tests genre et égalité » opérationnels en Belgique, en Europe ou à l'international. Le rapport a été remis en juin 2023.

Par ailleurs, une analyse approfondie du test genre wallon et sa comparaison avec les différents modèles de tests genre en Belgique a été réalisée par la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances du SPW IAS. Celle-ci a été remise au cabinet de la Ministre des Droits des femmes en date du 10 juillet 2023.

En date du 9 novembre 2023, le gouvernement wallon a marqué son accord sur :

- La constitution du réseau de référent·e·s genre au sein de l'administration et de certaines UAP wallonnes dans le courant du dernier trimestre 2023, et ce conformément à la mesure 5 de ce Plan. Ces référent·e·s seront des personnes de référence pour les cabinets dans la rédaction de la nouvelle analyse d'impact sur le genre des projets politiques ;
- Le dépôt au Gouvernement d'une proposition d'un nouveau modèle de test genre ;
- Le lancement d'un marché public, début 2024, en vue de numériser le test genre ;
- La constitution d'une boîte à outils en vue d'aider les référent·e·s dans leur tâche.

Deux projets d'arrêtés du Gouvernement wallon visant à modifier les deux arrêtés du Gouvernement wallon du 29 juin 2017 portant exécution de l'article 3, 2°, du décret du 11 avril 2014 et portant exécution de l'article 4, 2°, du décret du 3 mars 2016 pour les matières transférées, et établissant un nouveau modèle de test genre, ont été adoptés par le Gouvernement wallon en deuxième lecture, le 19 avril 2024. Le travail relatif à la constitution de la boîte à outils a également été entamé à la suite de cette décision.

Concernant la numérisation du test genre, le projet suit son cours et a été analysé par le SPW Digital au mois de mars 2024. Le SPW Digital sera chargé d'étudier la meilleure option de développement de la plateforme hébergeant le test, puis d'assurer le suivi de sa mise en œuvre.

### LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

MESURE

9

Projet Pilote

#### Ministres pilotes

E. DI RUPO et C. MORREALE


#### Etat des lieux final

Cette mesure vise à garantir l'accès gratuit aux protections hygiéniques pour les femmes, ce qui constitue un droit fondamental qui relève tant de la lutte contre la pauvreté que du droit à la santé.

Depuis le déploiement du projet en 2022, près de 2.000.000 de serviettes ont été distribuées dans les 3 provinces pilotes, le Hainaut, Namur et Liège, et environ 235 structures partenaires ont été impliquées dans la distribution des protections. Plus de 100 distributeurs sont déjà installés et alimentés. La distribution des protections a été assurée par les antennes régionales de SORALIA et de leurs partenaires (maisons médicales, centres de planning familial toutes fédérations confondues, abris de jour, etc.) qui connaissent les lieux stratégiques où les besoins sont les plus criants. Ces différents opérateurs se chargent de la communication vis-à-vis de leur public. Des dépliants sont notamment disponibles dans les lieux de distribution, afin d'informer les femmes et les filles qui fréquentent ces services et d'assurer la visibilité du projet. De plus, bien qu'actuellement seule l'antenne régionale de SORALIA Liège renseigne clairement les lieux de distribution partenaires sur son site Internet, il est prévu de développer l'axe communication à l'échelle du territoire wallon en 2024 pour, entre autres, mieux renseigner les lieux de distribution. La communication passera essentiellement par les canaux de SORALIA, avec un relai sur le portail de l'Action sociale (SPW IAS).

Au vu des résultats positifs de ce projet pilote et pour répondre aux besoins persistants des femmes en situation de précarité menstruelle partout en Wallonie, il a été décidé de renouveler et d'étendre ce projet pilote aux provinces du Brabant Wallon et de Luxembourg, avec un budget de 675.000 euros pour l'ensemble de la Wallonie. De manière à renforcer l'efficacité du projet et à garantir sa cohérence, la coordination générale est désormais assurée par une seule antenne régionale de SORALIA qui pilotera le travail réalisé dans les cinq provinces : l'antenne de Liège. Deux personnes seront engagées afin d'assurer, d'une part la coordination du projet et d'autre part toute la logistique qui l'entoure.

Les objectifs de la poursuite de ce projet pilote sont ainsi de continuer l'identification des lieux de distributions clés, d'analyser selon les besoins la méthode adéquate de distribution favorisant au maximum l'accès aux protections, d'évaluer la quantité nécessaire et d'acquérir les protections, d'envisager le cas échéant le meilleur mode de



conditionnement et de stockage et d'acquérir les distributeurs et autres dispositifs pour les lieux identifiés. Le projet pilote a été renouvelé une fois. Il reviendra au prochain Gouvernement le choix de pérenniser ces moyens. Lors du dernier lancement du projet pilote, l'Inspection des Finances conseillait à l'avenir de lancer un appel à projets.

Enfin, l'accord de coopération EVRAS est entré en vigueur en septembre 2023.



## LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ HYDRIQUE

MESURE

10

Projet Pilote

### Ministre pilote

C. TELLIER

### Etat des lieux final

Par l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 25 mai 2022, le Gouvernement a renforcé les conditions dans lesquelles un limiteur de débit peut être posé : en particulier et à la demande de la fédération des CPAS, le délai d'examen des situations individuelles des consommateur·rice·s en défaut de paiement de leur facture d'eau par les CPAS a été porté de 30 à 90 jours ; le limiteur posé doit désormais aussi assurer un tiers du débit minimal garanti aux autres usager·ère·s. À la suite de cette mesure, le nombre de limiteurs posés en Wallonie a pu être réduit très significativement.

A la suite des inondations de 2021, les missions des tuteur·rice·s énergie des CPAS ont été étendues à l'eau et des tuteur·rice·s énergie-eau supplémentaires ont pu être engagé·e·s dans 30 communes particulièrement touchées, pour une période de 18 mois. Fin 2023, leurs contrats ont été prolongés pour une nouvelle période de 18 mois.

En 2022, une plateforme informatique destinée à faciliter les échanges entre distributeurs d'eau et les services des CPAS a été mise au point par la SPGE ; elle est opérationnelle et le personnel des CPAS a reçu la formation nécessaire. Un marché-cadre visant la mise à disposition d'entreprise sanitaires pour les travaux éligibles au FAT avait également été lancé par la SPGE mais il n'a pas permis d'augmenter l'offre de prestataires. Enfin, la SPGE a également réalisé des supports de communication sur papier et digitaux pour mieux faire connaître le FSE aux personnes susceptibles d'en avoir besoin.

Pour l'année 2022, toutes choses étant égales (hors impact des dotations Covid-19), le taux d'utilisation du FAT s'est élevé à 28%.

Afin de lutter contre le non-recours aux droits, la mission des tuteur·rice·s est fondamentale sur le plan de la proximité dans le sens où ils et elles se déplacent forcément au domicile des personnes précarisées et permettent donc de s'affranchir de la « barrière » des CPAS. Dans l'optique du plan genre, ces spécialistes dûment formés nous paraissent également très utiles afin d'accompagner les familles monoparentales pour diagnostiquer l'état de consommation d'eau de leur logement, proposer des améliorations techniques et s'assurer de leur correcte mise en place.

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

MESURE

11

Mesure  
Pérenne

#### Ministre pilote


A. DOLIMONT

#### Etat des lieux final

La signature d'une charte éthique est devenue une condition de recevabilité des projets d'investissements en matière d'infrastructures sportives. Cette mesure est inscrite dans le décret relatif au subventionnement des infrastructures sportives (article 6 du décret du 3 décembre 2020).

Fin septembre 2023, 310 dossiers avaient déjà été rentrés selon le nouveau décret, et parmi ceux-ci, 233 avaient déjà reçu un avis de recevabilité. Cela signifie qu'ils ont respecté l'obligation de signer la charte. En janvier 2024, 13 autres dossiers étaient en cours d'analyse et 64 avaient reçu un avis d'irrecevabilité pour un motif sans lien avec la charte. Aucun dossier ne s'est vu notifier un avis d'irrecevabilité pour non-respect de la charte éthique.

En termes d'avancée en matière d'égalité de genre, l'opérateur demandeur est désormais garant du respect et de la transmission de l'esprit du sport et de ses valeurs et s'engage notamment à lutter contre toute forme de discrimination (dont le genre), en référence à la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et au décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Il s'engage complémentarément à mettre en œuvre, au sein de l'infrastructure pour laquelle il sollicite une demande d'octroi de subvention, des actions rencontrant les 3 axes visés dans la charte éthique dont la promotion de la mixité et le respect des genres ainsi que le respect de l'inclusion sous toutes ses formes. Afin de permettre au pouvoir subsidiant la vérification des engagements pris, les bénéficiaires préciseront, au moment de la demande, via un formulaire fourni par l'administration, les actions qu'ils s'engagent à mettre en œuvre, dans un délai de 6 mois à dater de l'ouverture de leur infrastructure. Le décret du 3 décembre 2020 prévoit que l'administration peut procéder à un contrôle sur place de l'emploi des fonds attribués par coup de sonde et, par conséquent, elle peut contrôler le respect effectif de la charte éthique et la mise en place effective des actions pour lesquelles les porteurs de projets se sont engagés. À la demande de l'administration, les bénéficiaires devront être en mesure de fournir tout document probant prouvant ces actions. De plus, depuis le mois de septembre 2023, l'administration publie un tableau renseignant le nombre d'actions par axe depuis la mise en œuvre du décret du 3 décembre 2020 sur le site internet d'infrasports. Celui-ci est mis à jour trimestriellement. Dans ce tableau,



sont reprises uniquement les actions des dossiers qui ont obtenu une promesse ferme de subvention du Ministre ayant les Infrastructures sportives dans ses attributions. Ces données sont donc publiques.

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

MESURE

12

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

Ph. HENRY

### Etat des lieux final

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 Raveln égalitaire, il est nécessaire d'obtenir des données précises sur leur utilisation par les femmes ainsi que sur les problèmes qu'elles rencontrent.

Dès lors, la création d'un tableau de bord de la mobilité active est un socle pérenne pour fonder les actions futures. Une étude « Vers une mobilité active et inclusive » (MIAct) » a été confiée à l'IWEPS en vue de l'élaboration d'un tableau de bord, elle contiendra des indicateurs pour mieux comprendre et prendre en compte les besoins de genre dans la politique cyclable. Des focus groups, marches et balades exploratoires ont été organisés lors du dernier trimestre 2023. Les conclusions de l'étude seront très prochainement présentées aux différents acteurs.

Sans attendre cette étude, un projet pilote d'éclairage d'un tronçon sur la liaison cyclo-piétonne a été mis en œuvre entre le Ravel de la Ligne 210 à Bureville et les Guillemins, celui-ci a été réalisé et est clôturé (budget prévu de 125.000 €).

# PROMOUVOIR LA DIMENSION DU GENRE DANS LE CADRE DES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT URBAIN ET D'AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC

MESURE  
13

Mesure  
Ponctuelle

Ministre pilote

C. COLLIGNON

## Etat des lieux final

Un [Guide méthodologique sur les conseils consultatifs communaux](#) a été publié en 2023, mettant en avant l'exemple du Conseil Consultatif Communal des Femmes à Verviers.

Par ailleurs, en sa compétence en matière de politique de la ville et de rénovation urbaine, le Ministre Collignon a notamment soutenu deux projets à la ville de Charleroi. D'une part, dans le cadre de son « Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023 > 2024 », la ville a indiqué que « la planification urbaine peut, implicitement, contribuer à la création ou au maintien de certains stéréotypes de sexe en confortant les rôles liés au genre dans la conception de la Ville. Les catégories urbaines comme la densité, la mixité ou l'aménagement urbain ont, en effet, un impact sur les services, la sécurité et l'accessibilité qui ne sont pas égaux pour différents groupes d'utilisateur·ère·s ». L'espace public reste trop inégalitaire dans son accès et sa pratique quotidienne.

D'autre part, afin de lutter contre le harcèlement de rue et le sentiment d'insécurité, l'opération dénommée « Ask for Angela » poursuit l'objectif de mobiliser les commerçant·e·s, les gardien·ne·s de la paix et les acteur·rice·s de la vie nocturne et de la vie urbaine en général pour lutter contre le sexisme et les comportements sexuels non désirés dans l'espace public. En effet, l'espace public de manière générale, les commerces et les lieux de sorties, particulièrement nombreux dans le centre-Ville, doivent être des endroits de rencontre dans lesquels les visiteur·se·s sont libres de nouer des contacts de toute nature, en toute sécurité.

Enfin, des études scientifiques - dont celles réalisées par l'IWEPS en 2021 et par le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes, démontrent la nécessité notamment de renforcer le sentiment de sécurité dans les espaces publics par le contrôle social, par une visibilité accrue, y compris dans les zones d'espaces verts, ou encore par une attention particulière portée à un éclairage performant.

Dans le cadre plus précisément des compétences liées à la Politique de la Ville et du Développement urbain, de nombreux projets de création ou d'aménagement d'espaces publics sont soutenus au niveau régional et sont en cours d'exécution. Par exemple, à l'occasion des comités d'accompagnement organisés en Politique Intégrée de la Ville, une attention particulière a été portée à la sécurité des espaces publics, notamment au travers de la dimension du genre. Les représentant·e·s de chacune des 9 grandes villes wallonnes ont été incité·e·s à réfléchir et à identifier dans chacune des actions menées en politique intégrée de la ville celles à mettre en lien avec l'égalité de genre, via des outils mis à leur disposition comme l'étude de l'IWEPS.

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

MESURE

14

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

W. BORSUS

### Etat des lieux final

La partie réglementaire du CoDT est toujours en cours de révision. Elle a été adoptée par le Gouvernement wallon en première lecture le 20 décembre 2023.

## PROMOUVOIR LA FÉMINISATION DES NOMS DE RUES DANS LES POUVOIRS LOCAUX

MESURE

15

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

C. COLLIGNON

### Etat des lieux final

Une circulaire relative à la féminisation des noms des voiries et des lieux publics communaux a été publiée sur le portail des pouvoirs locaux le 8 mars 2023.

Elle a pour but de rappeler la procédure de dénomination des voiries en sensibilisant les acteur·rice·s locaux·les à la féminisation des noms de rues, d'allées, de chemins et, plus largement, à tous les lieux publics comme les places ou parcs communaux.

Elle a été rédigée avec la collaboration de la Commission Royale de Toponymie et Dialectologie, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et de l'Union des villes et communes wallonnes.

Un point relatif à la féminisation des noms de voiries et des lieux publics par la création de conseils consultatifs communaux pour l'égalité des femmes et des hommes est également repris dans la circulaire.

Afin d'évaluer sa portée, il serait intéressant de prévoir à l'avenir un monitoring pour identifier les communes qui ont mis en œuvre la circulaire et selon les résultats, d'examiner l'opportunité de prendre une autre mesure pour encourager davantage la féminisation des voiries et des espaces publics.

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

MESURE  
16

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

Ph. HENRY

### Etat des lieux final

#### A) Campagne de promotion du métier

Dans un premier temps, l'OTW a agi sur l'image du métier de conducteur et de conductrice, encore considéré comme un métier d'homme par la population et, à ces fins, a intégré dans sa campagne de recrutement en 2021 une sensibilisation à l'accès des femmes à ce métier en diffusant des visuels et des témoignages de conductrices. L'OTW veille désormais à intégrer le genre dans ses différentes campagnes de recrutement, au-delà de celle réalisée en 2021.

#### B) Installations de sanitaires

Un frein à l'engagement de femmes conductrice est le manque de sanitaires adaptés à leurs besoins lorsqu'elles sont en service. L'OTW passait originellement par des marchés individuels dans le cadre de l'aménagement de l'arrêt-terminus. Cependant, afin de répondre plus agilement à cette problématique et remédier de façon structurelle à ce problème, l'OTW a lancé en 2022 un accord-cadre estimé à 4,3 millions d'euros et d'une durée maximale de huit ans reconductions comprises, pour la fourniture, la pose et le raccordement de sanitaires à destination du personnel de conduite. Si la configuration des lieux le nécessite, ces sanitaires peuvent être autonomes et fonctionner en zone non raccordable à l'eau et à l'électricité et en zone non-égoutable. Les difficultés rencontrées dans l'obtention des permis (espaces contraints, acceptabilité des riverains et des communes) peuvent contraindre à des sanitaires mixtes pour réduire l'espace.

A ce jour 23 sanitaires ont été installés, soit environ un tiers des prévisions.



## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DANS L'ESPACE PUBLIC (ET NOTAMMENT LES TRANSPORTS PUBLICS)

MESURE

17

Mesure  
Pérenne

### Ministres pilotes

Ph. HENRY, C. MORREALE

### Etat des lieux final

L'action a été mise en œuvre en 2021 via la diffusion d'une campagne de communication multicanale pour lutter contre le harcèlement dans les transports en commun. Par ailleurs, le TEC a investigué sur la possibilité de mettre à disposition certains espaces publicitaires gratuitement. La gestion des espaces publicitaires étant concédée à un opérateur, il n'est pas possible de proposer une espace publicitaire gratuit sur les véhicules. En revanche, une diffusion ponctuelle via les canaux propres aux TEC (owned media) peut être envisagée.

Au total, la campagne a réussi à toucher 4 millions de personnes via les médias digitaux (réseaux sociaux et médias sponsorisés).

Les sujets traités n'étaient pas neutres et les équipes du Customer Care et des Réseaux sociaux se sont retrouvées face à des témoignages ou propos difficiles qui n'étaient pas uniquement liés à des situations vécues dans les transports en commun. A l'avenir, si nous réitérons ce type de campagne de sensibilisation tout public, il serait nécessaire de fournir au personnel en charge des relations avec la clientèle, les clés pour orienter au mieux les victimes (réponses types, numéros d'aide aux victimes...).

Notons enfin que le sujet de la lutte contre les violences dans l'espace public peut prendre différents visages. Ainsi, à court terme, une campagne dénonçant les agressions dont sont victimes les collaborateur·rice·s devrait être diffusée. De plus, des partenariats potentiels avec les autres opérateurs de transport public peuvent être envisagés afin de traiter cette thématique de manière commune. Des communications sur le sujet sont également diffusées régulièrement lors de certains moments clés (ex : Journée internationale des droits des femmes).



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

MESURE  
18

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

V. DE BUE

#### Etat des lieux final

Concernant la sensibilisation des administrations et des UAP au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu du travail :

En 2020, un co-financement de 5500€ - en partenariat avec la Région Bruxelles-Capitale et l'Union européenne - a été octroyé au MEFH pour son MOOC (e-learning) « Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail ». Le MOOC a été mis à disposition sur le site de l'EAP le 19 janvier 2023. Il a été suivi par 64 agent·e·s dont 47 issu·e·s de la Région wallonne (chiffres arrêtés en décembre 2023).

Le 23 novembre 2023, la campagne « Harcèlement sexuel et sexiste: on en parle » à destination des membres du personnel du SPW a été lancée via une communication interne, visibilisant notamment la boîte à outils. Cette dernière est désormais pérenne et disponible sur le Portail du SPW. Elle renvoie vers des ressources internes et externes à l'administration pour les victimes de harcèlement sexiste et sexuel, ainsi que vers des documents et contacts utiles.

Par ailleurs, dans le cadre du trajet FOCOMAN (Formation continue des managers), la thématique sera désormais abordée à travers 4 slides lors de la séance consacrée au bien-être. Les administrations régionales et communautaires ont participé à l'intégration d'informations dans les supports de formation. L'intégration de cette thématique dans la formation Focoman est une première étape pour les 167 agent·e·s qui y ont accès, mais nécessite d'être développée davantage.

Concernant le développement d'une politique de soutien des employées victimes de violences conjugales :

Une « boîte à outils » est disponible sur le Portail du SPW et met à disposition des outils de sensibilisation et les contacts utiles de services externes spécialisés en cas de violences conjugales. Celle-ci est disponible via le lien suivant : <https://intranet.spw.wal-lonie.be/home/ma-vie-au-spw/bien-etre-securite-sante/risques-psycho-sociaux/harce-lement-sexuel-et-sexiste-sur-le-lieu-de-travail-1.html>

Une réflexion relative à l'opportunité d'intégrer le Réseau CEASE et de signer la Charte des entreprises et organisations engagées dans la lutte contre les violences conjugales est en cours mais n'a pas pu aboutir dans les délais impartis.

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

MESURE  
19

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

V. DE BUE

### Etat des lieux final

Une disposition imposant une mixité 2/3 - 1/3 dans les Commissions de sélection du SPW a bien été introduite via deux arrêtés du Gouvernement wallon du 12 octobre 2023 modifiant diverses dispositions relatives à la fonction publique wallonne et modifiant diverses dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire du personnel contractuel.

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

MESURE

20

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

C. COLLIGNON

### Etat des lieux final

Le SPW IAS est toujours occupé à développer l'outil de monitoring en matière de gestion des ressources humaines au sein des pouvoirs locaux. Etant donné la volonté d'insérer la réalisation du cadastre dans ce nouvel outil, le temps de concrétisation de la mesure prend plus de temps.

Différents projets ont été menés de front en matière de fonction publique locale sous cette législature et la priorité a été donnée à la réforme globale de la fonction publique. Dès la finalisation de la réforme, la priorité sera donnée au développement de l'outil qui nécessite une collaboration entre la direction des ressources humaines des pouvoirs locaux du SPW IAS et les services informatiques de cette même DG.

À l'avenir, grâce à cet outil, les données liées au genre au sein des fonctions publiques locales pourront être facilement sollicitées auprès des pouvoirs locaux.

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

MESURE

21

Mesure  
Ponctuelle

### Ministre pilote

C. COLLIGNON

### Etat des lieux final

Les deux webinaires se sont tenus les 28 mars et 22 avril 2022. Le webinaire du 28 mars a détaillé les mesures de ce Plan wallon pour lutter contre toutes les formes d'inégalités entre les femmes et les hommes et favoriser l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques menées.

Le webinaire du 22 avril a donné la parole aux actrices de terrain. Trois représentantes de l'autorité politique sont venues partager les bonnes pratiques menées dans leur commune. Le rôle prépondérant du ou de la référent·e genre et du conseil consultatif égalité femmes/hommes a été mis en avant, ainsi que la nécessité d'avoir une approche genrée des projets de développement urbain et d'accentuer la féminisation de l'espace public.

Toujours en collaboration avec l'Union des villes et des communes de Wallonie, le 17 novembre 2022, un webinaire sur le *gender budgeting* a été organisé (disponible en replay via ce lien : <https://www.uvcw.be/formations/4417>). Ce webinaire est nécessaire parce que la commune est à l'initiative de très nombreuses politiques qui contribuent à la qualité du cadre de vie des citoyen·ne·s et au tissu économique, social et culturel de son territoire. Lors de ce webinaire, des retours de terrain ont été partagés. Le retour d'expérience présenté par la FWB a notamment permis de proposer aux participant·e·s une approche méthodologique et opérationnelle particulièrement intéressante.

L'événement a intéressé 39 personnes représentant 16 communes.

Finalement, les 3 webinaires ont intéressé 94 personnes (communes et CPAS) et ont donné lieu à de nombreuses interactions notamment au départ des témoignages des bourgmestres et échevin·e·s invité·e·s à prendre la parole.

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

MESURE

22

Mesure  
Pérenne

### Ministres pilotes

C. COLLIGNON, C. MORREALE

### Etat des lieux final

Le kit de sensibilisation relatif aux violences faites aux femmes à destination des pouvoirs locaux a été associé au projet de création d'un nouveau site internet relatif aux violences de genre. Ce site est en cours de développement. Il s'agit d'une mesure commune au Plan Intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 (mesure 5).

La création d'un site internet d'information sur les violences faites aux femmes à destination du grand public et des professionnel·le·s est un projet mené conjointement avec la FWB et la COCOF. Il s'agit d'un outil essentiel pour les associations de terrain qui désirent voir rassemblées en un seul endroit toutes les informations relatives aux violences faites aux femmes. Il contiendra notamment une base de données d'outils, de ressources, d'études, de recherches, de statistiques, de campagnes et de contacts pertinents. Les communes pourront également y trouver toutes les informations nécessaires pour la prévention des violences de genre et l'accompagnement des victimes.

Un premier marché public portant sur la rédaction du contenu du site, la récolte de données et le recensement d'outils avait été lancé durant l'été 2023 auprès d'ASBL. Néanmoins, aucune offre n'a été déposée. Le marché public a donc été relancé et attribué avec succès en novembre 2023. Un second marché public concernant notamment la conception graphique et l'expérience utilisateur·rice a été lancé en janvier 2024 et attribué le 11 avril 2024.

Par ailleurs, comme souligné, il s'agit d'un projet conjoint avec la FWB et la COCOF afin de ne créer qu'un seul site de référence pour l'ensemble de la Belgique francophone. La nécessité de coordination peut entraîner des délais administratifs prolongés en raison des spécificités propres à chacune des administrations. À cela s'ajoute le retrait de la Région de Bruxelles-Capitale du projet et plusieurs évolutions en matière de marché public (notamment en matière de procédures), ce qui a nécessité des mesures d'adaptation.

Le site incluant le kit à destination des communes est donc attendu pour la fin de l'année 2024.



### METTRE EN ŒUVRE UNE SENSIBILISATION AU GENRE EN MATIÈRE DE PATRIMOINE

MESURE

23

Mesure  
Ponctuelle

#### Ministre pilote

V. DE BUE

#### Etat des lieux final


Une mesure de sensibilisation à l'égalité de genre au travers de la thématique du Patrimoine et de l'héritage féminin, est clairement développée. Ces trois dernières années, voici ce qui a été mis en œuvre :

En 2021 :

- Les Journées du Patrimoine, consacrées au Matrimoine, ont eu pour thématique « Femmes et Patrimoine ». Organisées les 11 et 12 septembre 2021, elles avaient pour objectif d'informer, de sensibiliser et de former le grand public à l'héritage matrimonial. Les Journées du Matrimoine mettaient en lumière de nombreuses femmes invisibilisées de l'histoire qui ont contribué à l'émancipation des femmes, à la conquête de leurs droits et qui ont nourri la construction d'un héritage social, historique, urbanistique, politique, artistique... et patrimonial. La fréquentation des 394 activités organisées par 366 organisateur·rice·s a été chiffrée à 56.000 visiteur·se·s. A l'occasion de ces Journées, un logo « Femmes et Patrimoine » était inclus aux pictogrammes du programme des Journées du Patrimoine (logo pérenne que les organisateur·rice·s peuvent sélectionner dans le cadre du dépôt de futurs dossiers).
- L'exposition Mnema « Femmes et esclavage », inaugurée le 12 septembre 2021.

En 2022 :

- Un focus a été prévu pour les Journées du Patrimoine, intitulées « Patrimoine et innovation », lors desquelles, sur les 356 activités proposées, 16 activités mettaient à nouveau en valeur spécifiquement les femmes (identifiables au moyen du pictogramme « Femmes et Patrimoine » précité).
- En avril, la 12e édition de la Semaine Jeunesse et Patrimoine, intitulée « Héros et Héroïnes du Patrimoine », mettait en avant des héroïnes telles que Marie de Hongrie à Binche, Alix de Rosoit à Lessines, de Waudru à Mons ou encore la petite néandertalienne de Scladina. Certains sites ont profité de la thématique pour mettre en avant la vie des travailleuses et travailleurs, notamment celle des hiercheuses dans les sites miniers. Signalons également que toutes les activités pédagogiques et formations conçues par l'AWaP ainsi que les visuels des jeux conçus pour les différentes actions de sensibilisation à l'attention des



jeunes font systématiquement référence à un garçon et à une fille, illustré d'un dessin, d'une photographie (explorateurs et exploratrices, habitants et habitantes des châteaux, artisans et artisanes, etc.) afin d'éviter tout préjugé lié au genre et toute discrimination.

En 2023 :

- Les Journées du Patrimoine, intitulées « Générations futures » ciblaient les jeunes, garçons et filles. Une brochure pédagogique complémentaire au programme de ces Journées incluait un point spécifique sur le Matrimoine. Cette publication intitulée « Guide de découverte à l'usage des 12-14 ans » présentait une définition du Matrimoine en début de document afin d'éveiller immédiatement les consciences à la place des femmes dans les héritages patrimoniaux.

En 2024 :

- Afin de continuer à promouvoir l'égalité entre toutes et tous, le public cible des Journées du Patrimoine sera « Toutes les personnes à besoin spécifique ». Une réflexion se poursuit pour préciser les actions pouvant encore être menées, en termes de communication et de promotion des formations aux divers métiers du Patrimoine notamment, qui sont données tant par des maçonnes, des peintres, des tailleuses de pierre que par des couvreuses, et qui sont accessibles aussi bien aux garçons qu'aux filles en atelier et en classe, et ce, de la maternelle à l'enseignement universitaire (master en Restauration du Patrimoine).

Plus spécifiquement, en ce qui concerne la valorisation de ses formations, l'AWaP veille à inclure dans sa communication (site internet, catalogues de formation, publications, articles, vidéos...) le fait que le Patrimoine et ses métiers sont l'héritage et l'affaire de tou·te·s, quel que soit le genre. En effet, une représentation équitable est assurée concernant les formateur·rice·s, les agent·e·s, les stagiaires, les élèves, engagé·e·s, formé·e·s, interrogé·e·s ou photographié·e·s dans le cadre de la formation.

Ouvrir les champs sur le Matrimoine a permis de remettre à l'équilibre le patriarcat et le matriarcat dans le monde du patrimoine wallon



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



MESURE  
24

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

C. COLLIGNON

### Etat des lieux final

#### A. Concernant les femmes victimes de violences intrafamiliales

En juillet 2022, le CEHD a remis son rapport final au cabinet du Ministre du Logement. Dans la foulée, ce rapport a été transmis à la Société Wallonne du Logement pour analyse et pistes concernant d'éventuelles modifications de la législation, qui a ensuite transmis sa proposition au cabinet du Ministre du Logement le 26 avril 2023.

Le texte revu selon l'avis de diverses instances (UVCW, fédération des CPAS, APD, SWL et Pôle Logement du CESE) a été adopté en deuxième lecture par le Gouvernement Wallon le 18 janvier 2024.

Dans la foulée, le texte en projet a été transmis au Conseil d'Etat pour avis. Sur cette base, l'AGW modifiant l'AGW du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la Société wallonne du Logement ou par les sociétés de logement de service public a été adopté définitivement par le Gouvernement wallon en sa séance du 8 février 2024.

Certaines mesures du texte précité visent à protéger davantage les personnes victimes de violences intrafamiliales, qui sont principalement des femmes.

Dans ce projet, il est notamment prévu de supprimer l'obligation d'avoir quitté son logement dans les trois mois précédant l'attribution d'un logement d'utilité publique pour prétendre aux points de priorités liés à la problématique des violences intrafamiliales.

Par ailleurs, il est également ajouté que l'attestation sollicitée pour obtenir ces points de priorités peut émaner d'une institution spécialisée dans les violences intrafamiliales.

Le but de ces deux modifications étant d'éviter que ces personnes doivent se trouver sans-abri pour pouvoir bénéficier des points de priorité et prévoir plus d'acteurs attestant des violences.

#### B. Concernant les familles monoparentales

Le rapport du CEHD démontre que les familles monoparentales (avec un homme ou une femme à leur tête) sont proportionnellement mieux représentées lors de l'attribution que ce qu'elles ne représentent en termes de pourcentage dans les candidatures. Dès lors que le système actuel permet de tenir compte de cette problématique, le texte ne propose pas de modifications à cet égard.

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

MESURE

25

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

C. COLLIGNON

### Etat des lieux final

Premièrement, les mesures prises pour renforcer le parc de logements de transit se matérialisent essentiellement par des programmes de création de logements publics et d'utilité publics lancés par le Gouvernement sous cette législature ainsi que la finalisation de programmes antérieurs.

Les programmes antérieurs ont permis de réaliser, sous cette législature, quelque 96 logements de transit supplémentaires. Les programmes lancés sous cette législature ont permis quant à eux de financer la création de 110 logements de transit.

Par ailleurs, le Gouvernement wallon a adopté le 10 mars 2023 deux arrêtés relatifs à l'octroi par la SWL d'une aide aux SLSP et aux personnes morales en vue de la création de logements de transit. Un des objectifs de ces arrêtés du Gouvernement wallon était de rehausser les montants d'aides régionales à l'identique de ceux applicables aux logements publics. Cela concerne les arrêtés de financement du logement public mentionnés dans le Rapport intermédiaire.

Ces dispositifs ont fait l'objet d'une analyse par les communes et sociétés de logement de service public.

Dès lors que les logements de transit visent à répondre aux situations de cas de force majeure et notamment de violences intrafamiliales, auxquelles sont particulièrement confrontées les femmes, ces réglementations visent à leur proposer une meilleure offre de logement.

Enfin, la réglementation en matière de logement d'utilité publique prévoit que le logement est proportionné à la composition du ménage, il est donc tenu compte de la présence d'enfants en fonction de la demande formulée sur base de la composition de ménage.

Concernant les femmes sans-abris, la condition de force majeure est également applicable si elles en font la demande.

Deuxièmement, le cadastre piloté par le SPW est en cours de finalisation. Il porte sur tous les types de logements détenus par les communes et CPAS. Néanmoins, malgré une circulaire de rappel envoyée en février 2024 aux communes, l'administration a parfois encore du mal à obtenir les informations nécessaires à la mise à jour du cadastre. Par ailleurs, cette dernière se poursuivra par un programme d'acquisition de logements. Dans les conditions du programme, les communes avec un déficit de logements de transit devront en prévoir, et devront informer l'administration du nombre de logements de transit. Néanmoins, le cadastre en tant que tel ne permet pas de mieux répondre aux enjeux liés à l'égalité de genre actuellement.



## XI. ENVIRONNEMENT

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

MESURE

26

Projet Pilote

Ministre pilote

C. TELLIER

#### Etat des lieux final

Dans la deuxième partie de l'étude BMH-Wal, les résultats obtenus ont permis une première analyse en termes de répartition entre les hommes et les femmes dans les niveaux d'imprégnation observés. Ces premières observations se confondent toutefois avec d'autres facteurs confondants tel que l'âge, le tabagisme ou l'alimentation. Ils ne permettent pas encore, en l'état, de tirer des conclusions définitives quant à une différence significative d'imprégnation entre les femmes et les hommes pour les différents polluants analysés.

La troisième phase de l'étude analysera de manière approfondie les questionnaires liés aux analyses et devrait permettre d'approfondir les conclusions préliminaires, y compris en termes de répartition et éventuelle différence d'imprégnation entre les femmes et les hommes pour les différents polluants. Cette troisième phase d'étude statistique devrait également permettre de préciser les facteurs explicatifs éventuels des différences observées entre les femmes et les hommes.

# 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

Projet Pilote

## Ministre pilote

C. TELLIER

### Etat des lieux final

L'objectif de cette action était de lancer une étude pour déterminer si la transition alimentaire et vers le zéro déchet n'aggravait pas les inégalités au sein du couple hétérosexuel en faisant peser cette charge majoritairement sur les femmes.

La Direction du Développement Durable a lancé un premier appel d'offre à la mi-législature, mais aucun organisme n'y a répondu. En septembre 2022, un second appel d'offre a été relancé, mais aucun organisme n'y a répondu non plus.

Par conséquent, l'action a été réorientée en 2023. Le souhait de disposer d'éléments permettant de répondre à la question posée sera concrétisé par l'intégration, en 2024, de questions spécifiques sur le genre dans le cadre du baromètre de prévention des déchets.

Par ailleurs, une campagne de communication au Zéro Déchet a été lancée sur toute l'année 2023 afin de sensibiliser les citoyen·ne·s à ces thématiques et à accompagner des changements de comportements. Cette campagne et les messages qu'elle porte ont été réfléchis pour éviter de renforcer les stéréotypes de genre et les inégalités : en Belgique, les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux tâches ménagères et aux enfants. Comme le Zéro Déchet touche au mode de vie des ménages, la charge de ce changement retombe majoritairement sur les femmes. La campagne de sensibilisation au Zéro Déchet se voulait donc non genrée et adressée à un public large.



### RÉSORBER LA FRACTURE NUMÉRIQUE

MESURE  
28

Projet Pilote


#### Ministre pilote

W. BORSUS, C. MORREALE

#### Etat des lieux final

La réalisation de cette mesure implique plusieurs projets mis en œuvre dans le cadre du Plan d'inclusion numérique, financés tant par le Plan de relance de la Wallonie que par le Plan de relance européen, et résumés ci-dessous :

- 1) Le renforcement des Espaces publics numériques (EPN) : L'appel à manifestation d'intérêt visant à renforcer le programme d'activités 2023-2024 des EPN existants est en cours (projet similaire à celui relatif au programme d'activités 2022-2023) et l'appel à création visant à renforcer le réseau des EPN par la création de 60 nouveaux espaces est également en cours. La note est passée devant le Gouvernement wallon le 23 novembre 2023 et le budget a été doublé.
- 2) Le projet de communication : Cette communication vise à promouvoir les actions du plan d'inclusion numérique en fonction des différents publics ciblés.
- 3) Le parcours d'inclusion du numérique : Un marché public a été lancé par IBEFE pour identifier des parcours d'inclusion numérique. Ils permettront d'identifier les moyens permettant d'atteindre certains publics spécifiques. 5 personnes ont été identifiées dont le profil d'une femme à la tête d'une famille monoparentale. Le rapport d'activités a été rendu et un événement de clôture a été organisé le 13 décembre 2023.
- 4) Le salon Inclusion numérique : Organisé le 10 novembre 2023, il prévoyait la tenue d'une séance plénière le matin puis d'ateliers l'après-midi, dont un intitulé « Les femmes et le numérique ». Les retours de cet atelier font état d'une volonté de lui donner suite.
- 5) La réforme PMTIC : Dans le cadre du Projet Ex PMTIC-Digistart, la législation a été révisée et le projet est mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Un nouvel agrément est disponible pour les opérateurs.
- 6) L'appel à projet seniors : 49 projets ont été sélectionnés à destination des structures accompagnant les seniors en difficultés numériques.
- 7) Le portail des médiateur·rice·s : Deux marchés publics ont été attribués à la société ASFALYS dans le cadre de ce projet. Premièrement, un marché relatif aux prestations d'un product owner a été attribué en juillet 2023. Il est en cours d'exécution. Deuxièmement, un marché relatif aux prestations du graphiste UX a été attribué à ASFALYS en septembre 2023. Il a été intégralement exécuté.

- 
- 8) La sensibilisation et le soutien des acteur·rice·s en contact avec les publics fragilisés : Un marché public a été attribué à ASFALYS le 25 août 2023 pour l'engagement d'un·e change manager. Des enquêtes ont déjà été réalisées (une soixantaine d'entretiens individuels auprès d'animateur·rice·s EPN, de Directeur·rice·s généraux·ales de CPAS...). Des actions de sensibilisations doivent encore être programmées afin de promouvoir les outils comme la cartographie ou le kit de communication du Plan d'inclusion numérique.
  - 9) Le projet « équipement des ménages » : Il doit encore faire l'objet d'une note au Gouvernement pour sa mise en œuvre. Il comprend deux parties : premièrement, la récupération de PC avec un marché public pour leur mise à blanc puis l'installation d'un programme de base, et deuxièmement, un appel à projets à destination d'opérateurs pour la distribution et l'accompagnement.

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

MESURE

29

Mesure  
Pérenne

## Ministre pilote

W. BORSUS, C. MORREALE

### Etat des lieux final


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

Concernant l'intégration de la dimension de genre dans la communication de son offre de formation, l'IFAPME a réalisé, entre autres :

- De nombreuses publications sur les réseaux sociaux illustrant des métiers traditionnellement exercés par des hommes, mais dans lesquels des jeunes filles se forment ou exercent leur activité, et inversement, des vidéos, des appels à influenceur·se·s, des communiqués de presse, plusieurs témoignages, actualités, vidéos tout au long de l'année et particulièrement, dans le cadre de la Journée Internationale des droits des Femmes ;
- En collaboration avec AGORIA, un webinaire intitulé « Women in IT » afin d'inviter les femmes à s'investir dans le secteur du numérique ;
- La visibilité d'une *success story* « femme entrepreneure » dans le cadre de la Conférence de presse liée à la signature de la Convention cadre IFAPME - Wallonie Entreprendre, laquelle est notamment axée sur le dispositif de formation à la création d'entreprise « Je monte ma boîte » ;
- L'organisation des Défis des Talents à destination des écoles secondaires dont l'objectif est d'explorer de nouvelles perspectives et de sensibiliser les élèves de 2e et 3e années de l'enseignement secondaire (13-15 ans) aux métiers techniques et technologiques. Grâce, notamment, au soutien du Plan de relance de la Wallonie, près de 2 000 jeunes, issus d'une quarantaine d'écoles, ont participé à l'édition 2022 (au Centre IFAPME de Charleroi) et 2023 (dans les Centres IFAPME de Charleroi, Liège, Villers-le-Bouillet, Libramont et Mons). Un défi spécifique « inclusion », axé sur la déconstruction des stéréotypes de genre, a en outre été initié à Libramont. Via le YouTube live mis en place à Mons, un des objectifs était aussi de sensibiliser les parents à ouvrir le champ des possibles à leurs enfants en matière d'orientation métier.

Concernant l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de son offre de formation :

- Des actions ont été menées dans les Centres de formation autour des métiers de la construction afin d'attirer le public vers ces métiers dans le cadre du

- 
- Plan de Reconstruction de la Wallonie. L'accent a été mis sur l'importance d'accueillir tout public confondu, sans stéréotype de genre ;
  - Le développement de l'offre de formation d'aide familial (H/F/X), de laborantin·e (H/F/X) et de soigneur·se animalier (H/F/X) permet de proposer une offre de formation plus étendue et attractive pour les femmes, qui restent sous la barre des 40% des apprenant·e·s en apprentissage et des 45% en formation d'adultes ;

### Concernant l'intégration de la dimension de genre dans la formation des formateur·rice·s :

Des formations ainsi que différentes animations (vidéo, jeu concours) ont été organisées dans le cadre des journées pédagogiques 2022.

### Concernant l'apprentissage

Le nombre de femmes dans les formations en construction au cours des 4 dernières années a augmenté de 56%. En revanche, dans certaines formations généralement associées à des métiers plus « féminins », tel que la coiffure, on observe une diminution du nombre de femmes (-22%), tandis que celui des hommes augmente (+2%).

### Concernant la formation « adultes »


On observe une augmentation annuelle du nombre de femmes inscrites à des formations, même dans des domaines traditionnellement masculins, signalant une évolution positive vers une plus grande diversité dans les choix de carrière et les secteurs d'activité.

Par exemple :

- Augmentation globale du nombre d'inscrit·e·s au cours des 4 dernières années, avec une croissance plus prononcée chez les femmes (31%) que chez les hommes (23%). Cette évolution revêt une importance particulière puisque l'IFAPME connaît depuis des années une prédominance d'apprenants.
- Augmentation de 78% de femmes inscrites dans le secteur de la construction (à l'exclusion de la décoration intérieure et du chauffage, et de 59% chez les hommes.

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





Un appel à projets sur la promotion des métiers porteurs d'emploi et un appel à manifestation d'intérêts sur la mise en place de parcours de sensibilisation aux STEAM ont été lancés en juillet 2022. Ces appels ont abouti à la concrétisation de respectivement 7 et 5 projets.

En 2023, un appel à projets multi-partenariaux a été lancé, axé sur la promotion des métiers porteurs d'emploi et la sensibilisation aux domaines STEAM et au numérique. Pour promouvoir cet appel à projets, un événement a été organisé le 28 avril 2023, au cours duquel une experte a partagé son savoir sur les préjugés et les stéréotypes associés aux STEM, en insistant particulièrement sur les stéréotypes de genre. Cet appel visait à améliorer l'image des métiers, promouvoir la diffusion des connaissances scientifiques et techniques, établir des parcours intégrés tout en dépassant les stéréotypes de genre et en adoptant une approche inclusive ainsi qu'en s'inscrivant dans les domaines innovations stratégiques de la Wallonie et les enjeux sociétaux. Sur les 38 projets déposés dans le cadre de l'appel à projets 2023, 24 ont été sélectionnés. Leur mise en œuvre a débuté le 1er octobre 2023. Un nouvel appel à projet en 2024 suivra les mêmes exigences.

Par ailleurs, une Convention rassemblant différents partenaires (IFAPME, FOREM, Réseau des centres de compétences, les Cités des Métiers et l'Union Wallonne des Entrepreneurs) prévoit que, quelque que soit l'action menée, la dimension genre soit prise en compte et fasse l'objet d'une attention particulière.

# 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 SOCIOPROFES-SIONNELLE

MESURE

30

Projet Pilote

Ministre pilote

C. MORREALE

## Etat des lieux final

L'édition 2023 du Passeport Drive à destination des demandeuses et demandeurs d'emploi a été lancée en mai 2023. Cette année a été l'occasion de réfléchir avec les partenaires de la mesure aux pistes d'amélioration à apporter. Il ressort notamment que le mode d'apprentissage, particulièrement la partie théorique, n'est pas adapté au public ciblé. Il existe actuellement une seule auto-école sociale en Wallonie qui dispense un apprentissage plus adapté à ce public.

Plusieurs améliorations ont été mises en place pour augmenter les chances de réussite du permis de conduire par les demandeur·se·s d'emploi depuis 2020. Il existe déjà dans le panorama des formations et accompagnements des opérateurs partenaires du dispositif, diverses actions de soutien à la préparation au permis de conduire. Nous avons donc encouragé le recours à l'offre existante en complément de la mesure Passeport Drive afin de répondre au besoin du public visé. Toutefois, les cours de conduites (théoriques et pratiques) et les préparations aux examens restent une prérogative exclusive des auto-écoles.

En parallèle, une évaluation qualitative a été réalisée par le Forem en ce qui concerne l'édition 2020, dont ressortent les éléments positifs suivants :

- L'octroi du droit à la mobilité à des publics fragilisés,
- La création de nouveaux partenariats autour de la mobilité inclusive,
- L'initiation d'une réflexion collective sur la mobilité et ses enjeux.

Cette évaluation a également permis de cibler des points de vigilance :

- Au niveau du public-cible : l'approche pédagogique des auto-écoles ne convient pas à la majorité des bénéficiaires, la compréhension du français étant un des freins. De plus, le fait de devoir se rendre dans un centre de formation peut être un autre frein pour les personnes ne pouvant pas se déplacer (ressources financières, solutions de garde, offre de transports limitée, etc.).
- Au niveau de la collaboration avec les partenaires : la communication du Forem recourt trop au numérique et les informations transmises sont perçues comme confuses.
- Au niveau de la procédure d'attribution : des difficultés liées au lancement



précipité de la mesure ainsi qu'aux délais d'inscription en auto-école jugés insuffisants ont été observées.

- Au niveau de la gestion administrative : un comité de pilotage et des critères d'évaluation ont manqué.
- Au niveau de la coopération avec les écoles de conduite : les auto-écoles ont fait état d'un sentiment de manque de confiance de la part du Forem et d'une procédure trop lourde.

Dès 2021, des améliorations du dispositif ont été apportées, à savoir :

- l'extension de la collaboration (avec les SAACE, l'AViQ et les régies des quartiers) et en 2023, une collaboration a été initiée avec les centres qualifiant pour les métiers d'aide familiale pour ouvrir à leur public (majoritairement des femmes) le bénéfice du passeport drive,
- la création d'un comité de pilotage réunissant les opérateurs partenaires et un comité de pilotage avec les auto-écoles,
- la sollicitation de l'auto-école sociale (EFT Chantier),
- la création d'outils destinés à soutenir les partenaires (questionnaires et critères d'éligibilité),
- la coopération Forem Formation & Compétences pour la création d'un module de soutien à l'examen du permis de conduire,
- l'amélioration de la procédure et de la gestion administrative.

Enfin, cette évaluation fait ressortir qu'il faut soutenir une mobilité inclusive qui tient compte des besoins de l'individu, de son autonomie, de ses compétences, de son environnement socio-économique et de sa situation géographique.

A la suite de cette évaluation, la mesure concernant les aides-ménager-ère-s titres-services initiée en 2021 a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2024.

# 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

Projet Pilote

## Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

La ministre de l'Enfance, Bénédicte Linard, a mis en place une mesure structurelle avantageuse pour les familles monoparentales au niveau de la participation financière des parents : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, elles ne paient plus que 70% du tarif applicable à leur tranche de revenus. De plus, les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM) bénéficient de la gratuité pleine et entière de la crèche dans les milieux d'accueil subventionnés par l'ONE. En Wallonie, sur base des premières estimations, il y avait en 2020 au total 739.609 bénéficiaires BIM dont 232.664 personnes âgées de 20 à 49 ans. Dès lors, il apparaît que le nombre de demandeur·se·s d'emploi qui ne bénéficient pas du statut BIM reste résiduaire.

Au vu de tous les éléments précités, les montants de l'intervention dans les frais de garde prévus ont été revus à la baisse afin de ne pas créer un surcoût pour la Région wallonne.

**Pour les enfants de 0 à 2,5 ans :** 6€/jour aux chef-fe-s de famille monoparentale qui ne sont pas bénéficiaire du statut BIM ou qui font appel à une crèche privée. Par conséquent, les chef-fe-s de famille monoparentale qui bénéficient du statut BIM et qui font appel à une crèche subventionnées par l'ONE ne bénéficient pas de l'intervention dans les frais de garde d'enfant puisque le statut BIM leur octroi la gratuité (mesure de la ministre Linard).

**Pour les enfants entre 2,5 ans et 12 ans :** 4€/jour pour l'accueil extrascolaire. La mesure a été lancée au 1<sup>er</sup> septembre 2023, à la suite de l'adoption de l'ajustement du décret budgétaire 2023, dans lequel la base juridique de la mesure a été inscrite.

La majorité des familles monoparentales a à sa tête une femme, ce qui rend cette dernière moins disponible sur le marché de l'emploi et l'expose davantage au risque de pauvreté. Dès lors, cette mesure permet aux femmes de s'insérer dans le monde professionnel plus facilement et a pour ambition un effet incitatif pour les chef-fe-s de familles monoparentales. Cette mesure a été promue au sein du Forem (Services relations aux opérateurs, service clientèle, centres de formation, ...). Pour l'externe, les informations ont été publiées sur le site internet, une communication aux opérateurs externes a été réalisée via la commission des opérateurs et une communication a été faite auprès des demandeur·se·s d'emploi s'informant auprès du service dispense. La campagne réseaux sociaux a été reportée à cause du lancement d'une application au sein du Forem. La date de lancement n'est pas encore connue.

En ce qui concerne les places de crèches, un accord de coopération a déjà été signé afin de créer 3.141 places supplémentaires (via un appel à projets), 674,5 ETP ont été financés par la Région wallonne.

# 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

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

C. MORREALE

## Etat des lieux final

L'avant-projet de décret relatif au Chèque-formation et au Crédit-Adaptation ainsi que l'avant-projet de décret réformant le congé-éducation payé et abrogeant la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale ainsi que le fonds de l'expérience professionnelle ont été adoptés en première lecture le 20 juillet 2023.

Néanmoins, un blocage du banc patronal empêche de poursuivre la réforme du congé-éducation payé. Une rencontre a été organisée avec le GPSW le 21 décembre 2023 afin de débloquer la situation. Le GPSW a ensuite remis un avis négatif le 8 janvier 2024 sur le dernier compromis proposé. La réforme est donc avortée.

C'est principalement dans ce dispositif que les modifications proposées auraient permis un accès plus aisé des femmes à la formation. Toutefois, il est nécessaire de souligner que les freins qui bloquent l'avancement de ce dossier ne concernent pas l'ouverture aux travailleur·se·s à temps partiel (et donc à de nombreuses femmes).



### FAVORISER LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA DYNAMIQUE ECONOMIQUE

MESURE

33

Mesure  
Pérenne

#### Ministre pilote

W. BORSUS

#### Etat des lieux final

Wallonie Entreprendre (WE), née de la récente fusion des outils financiers, a assuré la continuité des mesures.

En outre, cette thématique s'inscrit dans le développement d'une politique ESG (Environnement, Social, Gouvernance) au sein de WE. Le questionnaire ESG qui est rempli par les entreprises financées permet de disposer de données sur l'entrepreneuriat féminin. Ces données seront encore plus étoffées dans le futur et pourront permettre de sensibiliser les entreprises à la thématique du genre.

Les actions spécifiquement genrées :

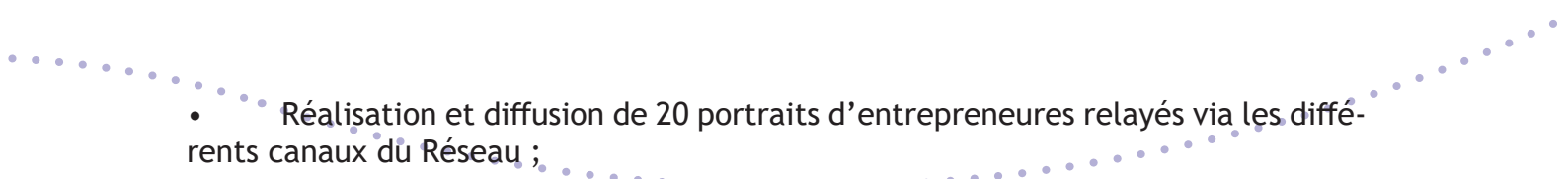
- Relais Managérial :

Cette action à destination de femmes-cheffes d'entreprise en période de maternité (fin de grossesse / accouchement / post-accouchement) leur permet d'être épaulées professionnellement par un·e autre entrepreneur·e. Cette mesure a été lancée en 2020 et s'est poursuivie jusqu'à début 2022. 6 entrepreneuses ont bénéficié d'un profil CEO qui a pris en charge, partiellement, la gestion de leur entreprise durant le congé de maternité. Malgré des relances, ce programme théoriquement intéressant est difficile à mettre en œuvre. Il nécessite de toucher les entrepreneuses au bon moment. La communication n'a plus été poursuivie en 2023 car la priorité a été accordée à d'autres projets de terrain ainsi que pour des questions de ressources limitées.

- Réseaux DIANE et CREDAL :

Des réseaux de femmes entrepreneuses sont financés via l'UCM, comme le réseau DIANE, et CREDAL. Ces deux opérateurs sont soutenus par le Groupe WE dans le cadre de leurs actions à destination de l'entrepreneuriat féminin. Le partenariat concernant le Réseau Diane est effectif en 2023 et concerne les actions suivantes :

- Evénements « Cafés Networ'queen » (rencontre chez une entrepreneuse inspirante qui témoigne de son parcours à un groupe d'une vingtaine d'entrepreneuses) ;

- 
- Réalisation et diffusion de 20 portraits d'entrepreneures relayés via les différents canaux du Réseau ;
  - Programme de formation et de coaching collectif avec ateliers sur des thématiques en adéquation avec les besoins du public, notamment la communication.
  - Valorisation des « role models » via Waldorado :

Le travail relatif aux « role models » via Waldorado pour les femmes cheffes d'entreprise se poursuit et s'est étendu en amont, dans l'éducation entrepreneuriale amenant WE, dans le cadre des témoignages face à des étudiant·e·s, avec un accent particulier sur des parcours de femmes entrepreneures.

### Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final


L'étude « LE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT EN SAACE, UN LEVIER POUR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES ? » a été réalisée par Crédal et démontre que :

- Les femmes s'adressent à une SAACE parce qu'elles sont à la recherche d'expertise pour combler ce qu'elles estiment être leurs lacunes et pour obtenir un soutien spécifique sur les plans administratif, comptable et financier, afin de démarrer leur projet entrepreneurial sereinement et à moindre risque ;
- La plus-value réside certainement dans les entretiens individuels avec les conseiller·ère·s, auprès desquel·le·s les femmes disent trouver l'accompagnement plus personnel qu'elles recherchent ;
- Les femmes disent se tourner vers les SAACE car elles cherchent à entreprendre en conservant une sécurité financière, à la fois pour elles et pour leur famille.

Les recommandations sont les suivantes :

- 1) Prévoir plus d'ateliers en présentiel, avec notamment la possibilité de disposer d'un espace de travail au sein des SAACE afin de pouvoir se consacrer à leur projet dans le calme et avoir accès au matériel adéquat ;
- 2) Favoriser les duos de conseiller·ère·s car leurs expériences d'accompagnement semblent plus positives ;
- 3) Proposer à ceux et celles qui le souhaitent des programmes de parrainage et de marrainage et permettre aux porteuses de projet de rencontrer d'autres femmes entrepreneures pour favoriser le partage d'expérience ;
- 4) Transmettre l'information de manière plus claire et plus simple quant aux modalités administratives et financières du test en couveuse d'entreprise ou en coopérative d'activité. Cette bonne information contribue indéniablement à renforcer le sentiment de sécurité procuré par l'opportunité de mise en situation réelle du parcours d'accompagnement en SAACE.





Starter Wallonia, la structure représentative des SAACE, n'a pas encore été créée. En effet, avec l'entrée en vigueur de la réforme en 2023 et les changements y afférents, un retard a été pris puisque cette ASBL est créée par les SAACE elles-mêmes. La demande de subventionnement a été introduite au mois de janvier 2024 et est à l'analyse auprès de l'administration compétente. L'axe d'inclusivité (y compris de genre) est intrinsèque à Starter Wallonia et sera distillé tout au long de ses actions, voire pour des actions spécifiques. Le financement de Starter Wallonia est assuré par le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des SAACE.

De plus, un projet dénommé GRANDIS a été déposé par le SPW Emploi-Formation au niveau européen (Interreg) visant à soutenir la participation et l'implication des femmes dans l'entrepreneuriat (soutien aux parcours des femmes entrepreneuses), la création et l'autocréation d'entreprises (principalement micro, indépendants et artisans) et la compétitivité du territoire tout en aidant à appréhender la transition verte et numérique. La dimension sociale du modèle SAACE sera mise en avant et pourrait être reprise comme bonne pratique à partager avec les autres régions. Si le projet est accepté, il commencera au 1er avril 2024. Les structures qui seront associées au projet sont les SAACE, le Forem, Wallonie Entreprendre, le réseau Diane mais également les acteur·rice·s de l'économie sociale en Wallonie.

La Wallonie intervient à 20% du budget total, soit 41.640,40 €.

## VALORISER L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR AGRICOLE

MESURE

35

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

W. BORSUS

### Etat des lieux final

Dans la foulée des portraits des femmes agricultrices, des spots TV ont mis en scène des agricultrices expliquant les aspects nutritionnels, conviviaux et environnementaux de l'alimentation locale, notamment les produits de l'élevage. Ces campagnes permettaient à des agricultrices de dire aux consommateur·rice·s : « Informez-vous, mangez bien ». Ces campagnes seront poursuivies en 2024 dans d'autres secteurs, avec de surcroît de nouveaux portraits d'agricultrices qui mettront l'accent sur le rôle des femmes dans l'agriculture.

Les campagnes d'image et les campagnes sectorielles respectent la parité entre hommes et femmes au niveau leur contenu visuel et verbal mais elles privilégient les femmes en valorisant leur rôle au niveau des exploitations.

Les portraits au sens strict n'ont pas été poursuivis faute de budget mais aussi parce que l'APAQ-W et son CA ont estimé plus pertinent de montrer davantage les femmes dans des rôles non ou moins genrés, en montrant aussi leur condition de femme engagée dans des activités sportives ou culturelles.

Sous réserve de disponibilités budgétaires, une politique spécifique aurait pu être inscrite dans le plan opérationnel. Mais les objectifs du décret et du contrat de gestion se sont avérés plus compatibles avec des spots transversaux, valorisant à la fois le rôle des femmes en agriculture et les enjeux de l'agriculture.

Ainsi, valoriser la place des femmes agricultrices permet de mieux représenter le secteur agricole dans sa globalité, et ses diverses composantes.

# INTÉGRER DANS LA RÉGLEMENTATION WALLONNE LE PASSAGE DU STATUT D'OUVRIÈRE À CELUI D'EMPLOYÉE POUR LES AIDES FAMILIALES ET GARDES À DOMICILE

MESURE

36

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

C. MORREALE

## Etat des lieux final

Le montant nécessaire pour couvrir la modification de statut des travailleur·se·s aides familiales et gardes à domicile s'élève approximativement à 7.130.000 euros annuellement. Le financement de ces services est imputé au budget de l'Agence sur les AB 330300 et 430252 du programme 05 01. Le budget initial 2021 de l'Agence contient déjà les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette mesure.

Les postes du secteur de l'aide à domicile sont occupés à 95% par des femmes. Le temps partiel est le régime de travail principal de ce secteur, notamment le 4/5e (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 étaient, avant l'adoption de cette mesure en avril 2020, sous statut ouvrier. Afin de corriger ces inégalités mais également en vue de reconnaître le rôle social et de valoriser le rôle pivot de ces travailleuses dans l'accompagnement de nos aîné·e·s, les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire 318.01 pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone pour le secteur privé et le Comité C pour le secteur public ont souhaité faire évoluer les aides-familiales et les gardes à domicile d'un statut ouvrier vers un statut employé.

Ce projet s'inscrit non seulement dans une dynamique de réponse aux besoins de nos aîné·e·s ou des personnes en perte d'autonomie et de soutien à leur maintien à domicile, mais également dans une dynamique d'augmentation des compétences des travailleur·se·s, de promotion sociale et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

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

MESURE

37

Mesure  
Ponctuelle

### Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

Les données fournies par les entreprises au SPW semblent indiquer que ces dernières respectent bien les nouvelles obligations du secteur (temps de travail, temps de formation).

L'utilisation quasi-totale du fonds de formation (à 50% les années précédentes) atteste des formations mises en place dans le secteur (les futurs contrôles de l'inspection devraient également nous le confirmer).

Enfin, le forfait mobilité a été octroyé à 251 employeur·se·s titres-services représentant 530 unités d'établissement wallonnes et plus de 25.000 travailleur·se·s « titres-services ». 5.430.761 euros ont été consommés pour cette mesure qui contribue au pouvoir d'achat des travailleur·se·s du secteur.

Certains volets de cette mesure ont été repris dans le nouvel arrêté titre-service, dont l'amélioration des frais de déplacements.

## XIV. ALLOCATIONS FAMILIALES

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 (SUIVI À RÉCUPÉRATION 2 ANS APRÈS) À UN SYSTÈME DE DROITS DÉFINITIVEMENT ACQUIS L'ANNÉE CONCERNÉE

MESURE  
38

Mesure  
Pérenne

Ministre pilote

V. DE BUE

### Etat des lieux final

Le Gouvernement wallon a adopté le 1<sup>er</sup> avril 2021 un arrêté portant exécution de l'article 86 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales pour l'octroi du supplément social sur base du statut BIM par les CAF.

Les familles monoparentales sont les plus concernées par ce supplément. Or, statistiquement, ces familles sont composées principalement de femmes. Par ailleurs, les familles monoparentales constituent une population particulièrement susceptible d'être touchée par la pauvreté. En Wallonie, près d'une famille monoparentale sur deux subsiste avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

### 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

MESURE

39

Mesure  
Pérenne

#### Ministre pilote

C. MORREALE

#### Etat des lieux final

- A) Formation des professionnel·le·s : Le secteur a été consulté pour développer des modules de formations spécifiques et répondant à ses besoins. Le programme de formation couvre la Wallonie, s'étend sur 2 ans en 2023 et 2024 et rencontre un grand succès.
- B) Accompagnement au sein des abris de nuit : Dès 2024, des moyens sont dégagés pour renforcer notamment l'accompagnement du public féminin au sein des abris de nuit.
- C) Maisons d'accueil : Des appels à projets en 2021 et 2022 ont été lancés pour soutenir la création de places en maison d'accueil pour les femmes victimes de violences conjugales. Cela a permis la création de 92 places supplémentaires.

En parallèle, la réforme sur les maisons d'accueil a été adoptée par le Parlement Wallon le 24 avril 2024.

- D) Accueils de jour : Plusieurs appels à projets pour soutenir les accueils de jour ont été lancés en 2021, 2022, 2023 et 2024 pour un montant total de 4,6 millions d'euros, qui ont permis la création de 950 places d'accueil. Ces appels encourageaient les projets spécifiquement dédiés au public féminin par une majoration de la subvention à hauteur de 12.000 euros en 2021 et de 10.000 euros en 2022, 2023 et 2024. 5 des 16 opérateurs participants en 2021, 11 des 22 opérateurs participants en 2022 et 11 des 30 opérateurs participants en 2023 ont obtenu cette majoration et proposent donc des activités spécifiques à destination des femmes. Cela concerne 630 places au total. Les projets développés visent soit à assurer un accueil spécifique pour les femmes, dont on sait qu'un pourcentage important n'ose pas franchir les portes des accueils de jour, fréquentés majoritairement par des hommes ; soit à développer des activités avec et pour les femmes (ateliers, sorties, ...).

En parallèle, un projet de décret relatif aux accueils de jour a été adopté par le Parlement wallon le 17 avril 2024, et le projet d'arrêté a été adopté en deuxième lecture le 2 mai 2024 par le Gouvernement wallon.

## SENSIBILISER ET INFORMER LES PATIENT·E·S ET LES PRACTICIEN·NE·S AUX SYMPTÔMES ET MALADIES SPÉCIFIQUES DES FEMMES



MESURE  
40

Mesure  
Pérenne

### Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

La mesure est composée de deux grandes actions : la sensibilisation du corps médical aux spécificités de santé des femmes ainsi que le développement d'un site internet de référence sur les spécificités de santé liées au genre.


Concernant la sensibilisation du corps médical, l'ASBL Femmes et santé est agréée en tant qu'opérateur en promotion de la santé et ce pour une durée de 5 ans depuis le mois de mars 2023. Pour l'année 2023, le montant de la subvention s'élève à 81.816,13€.

En 2023, l'ASBL a déjà mené les activités suivantes :

- Un atelier d'auto-santé lors de la journée « Le cœur des femmes » le 19 mars 2023 à Seraing ;
- Une table ronde sur la relation entre patientes vivant avec l'endométriose et soignant·e·s, à Ath le 18 novembre 2023, afin de favoriser la proximité et le dialogue, organisée avec Soralia. Cette action se voulait inclusive et concernait toute personne s'identifiant comme femme et/ou personne concernée par la thématique ;
- Recueil des besoins spécifiques pour l'accompagnement d'une équipe de professionnel·le·s sur les questions d'ISS de genre en 2024 : réflexion d'équipe, sensibilisation, utilisation d'un outil selon les besoins.

Concernant le site internet, le travail s'effectuera avec Infosanté.be, il ne s'agira donc pas de la création d'un nouveau site internet. Infosanté.be est un site internet pour le grand public. Il propose de l'information en santé fiable (scientifiquement valide) en langage clair. Infosanté.be propose actuellement plus de 900 guides-patients et couvre un large éventail de domaines de la santé. Un grand nombre de thématiques de santé y sont abordées : santé physique, mentale, sociale et environnementale, informations d'ordre préventif, diagnostique et thérapeutique, et littératie en santé.

Dans le cadre de leur agrément en tant qu'opérateur wallon en promotion de la santé d'une durée de 5 ans depuis le mois de mars 2023, dont la subvention 2023 liée s'élève à 169.680,00€, l'ASBL Infosanté.be a notamment pour mission de :

- 
- Faciliter l'accès, la compréhension et l'appropriation de toutes et tous d'informations fiables quant à l'alimentation, l'activité physique et le tabagisme par des outils numériques pro-littératie ;
  - Faciliter l'accès, la compréhension et l'appropriation par toutes et tous d'informations fiables sur la consommation de substances et les conduites addictives par des outils numériques pro-littératie ;
  - Faciliter l'accès, la compréhension et l'appropriation par toutes et tous d'informations fiables quant aux maladies chroniques par des outils numériques pro-littératie ;
  - Faciliter l'accès, la compréhension et l'appropriation par toutes et tous d'informations fiables quant aux maladies infectieuses et à la vaccination par des outils numériques pro-littératie ;
  - Faciliter l'accès, la compréhension et l'appropriation par toutes et tous d'informations fiables quant à la prévention de traumatismes et promotion de la sécurité par des outils numériques pro-littératie.

Pour l'année 2023, l'ASBL a intégré la dimension genre dans ses activités de la manière suivante :

- En poursuivant l'élaboration d'une méthodologie d'écriture inclusive, et en l'appliquant aux fiches mises à jour ;
- En dégenrant le corps humain qui servira d'un point d'entrée à la recherche des fiches sur la nouvelle interface du site internet ;
- En prenant en compte les remarques pertinentes des internautes concernant ces questions ;
- En participant à une formation sur l'écriture inclusive.

En 2022, l'ASBL avait déjà mis à jour le guide-patient « Crise cardiaque (infarctus du myocarde) » en tenant compte des spécificités d'autres personnes dont les femmes.

L'Asbl sera attentive, dans leurs choix de mises à jour, et au sein d'autres paramètres, à planifier des mises à jour des fiches qui concernent surtout ou uniquement les femmes.

Par ailleurs, un arrêté a été adopté par le Gouvernement wallon le 25 janvier 2024 afin d'agréer des centres d'opérationnalisation en médecine préventive de lutte contre les cancers et plus spécifiquement en matière de dépistages du cancer du sein et du col





de l'utérus. L'Administration travaille actuellement à l'analyse des candidatures reçues pour les agréments en tant que :

- centre en charge du programme de dépistage du cancer du sein ;
- centre en charge du programme du dépistage du cancer colorectal ;
- centre en charge du programme du dépistage du cancer du col de l'utérus.

Ces centres auront un agrément à durée indéterminée pour mettre en œuvre ces 3 programmes.

Il est prévu que les centres de dépistages agréés collaborent avec un ensemble d'acteurs pour la mise en place de leurs missions d'informations et de sensibilisation, y compris les acteurs de promotion de la santé. C'est ainsi et avec la participation des centres au comité de pilotage du Plan WAPPS que les collaborations verront le jour.

## SENSIBILISER ET INFORMER LES PATIENT·E·S ET LES PRACTICIEN·NE·S AUX MALTRAITANCES GYNÉCOLOGIQUES ET OBSTÉTRICALES

MESURE  
41

Mesure  
Ponctuelle

Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

Les 9 projets ont été financés jusque fin 2023 pour la plupart. Deux comités d'accompagnement ont été organisés afin d'assurer la bonne mise en œuvre et le suivi de ceux-ci. Les évaluations ne sont pas encore connues. Néanmoins, on peut mentionner qu'une nouvelle subvention a été accordée à la Plateforme pour une naissance respectée en 2023. Le projet est mené en collaboration avec l'ASBL Garance pour la réalisation et la diffusion d'un manuel et d'une formation d'autodéfense à destination des professionnel·le·s de la naissance et/ou de la périnatalité diplômé·e·s ou en formation, témoins et/ou acteur·rice·s de violences obstétricales et gynécologiques en période pré, per et postnatales. L'objectif final est de prévenir la violence en salle d'accouchement ou dans toutes les consultations qui entourent la grossesse.

### 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

Projet Pilote

Ministre pilote

C. MORREALE

#### Etat des lieux final

Dans le cadre de deux appels à projet, des bâtiments ont été acquis, rénovés et mis à disposition de personnes et de familles en situation de précarité dont des femmes victimes de violences. Ces actions ont pu être réalisées grâce aux financements des entreprises sociales wallonnes pour les frais d'acquisition et de rénovation. Mais également via le financement de personnel supplémentaire pour ces coopératives.

L'action permet la mise en sécurité de femmes victimes de violence ainsi que le développement d'un programme de réinsertion par l'accès à des logements de qualité et à loyers modérés combiné à un accompagnement social des familles mises en logement. La mise à disposition des logements a été ralentie en raison de retards dans les chantiers de rénovation.

De plus, dans le cadre de la Stratégie de la Wallonie pour l'économie sociale « Alternativ'ES Wallonia », le Fonds « HESTIA » n'a pas pu être développé ni ouvert à l'ensemble des coopératives immobilières sociales par souci budgétaire, et il a été arrêté.

L'appel aux coopératives immobilières agréées entreprises sociales fut un choix judicieux dans cette politique d'accès au logement pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. En effet, par leur modèle d'entreprise à finalité sociale et leur expertise en immobilier (achat, rénovation, mise à disposition et maintenance de biens immobiliers), ces coopératives ont permis la mise en logement de familles en situation de précarité rapidement et de façon pérenne. Ces entreprises à finalité sociale ne permettent pas la plus-value sur le capital et réinvestissent les potentiels dividendes dans de nouveaux projets. Cela permet de maximiser les investissements publics à des projets sociaux et de pratiquer une politique de loyers modérés et justes.

### Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

Trois projets ont été réalisés dans le cadre de cette mesure :

Premièrement, une étude thématique sur ce qui incite et freine les femmes à s'engager en économie et dans l'entrepreneuriat social a été réalisée. Elle dresse un état des lieux de ce qui existe en matière de genre dans les pratiques des acteurs de financement, de l'accompagnement et des acteurs fédérant. L'étude a aussi permis d'identifier les motivations, freins et leviers, respectifs des hommes et des femmes pour entreprendre dans l'économie sociale. Cette étude menée par le Centre d'Economie Sociale a été diffusée largement auprès du secteur de l'économie sociale.

Deuxièmement, un kit d'outils genre a été créé et mis en page à destination des entreprises de l'économie sociale. Ce kit a été co-construit à travers des séances de réflexion et de test organisées avec les Agences Conseil, et coachées par deux associations féministes. À la suite de ces séances, la chargée de projet a rédigé la majorité des outils, sauf ceux construits par les partenaires, à savoir, le Monde selon les Femmes, Vie Féminine et collectif-a. Le kit a ensuite été mis en page par l'ASBL Switch, qui a aussi effectué une relecture de la pédagogie et de l'écriture inclusive. Ce kit d'outils incite directement les entreprises d'économie sociale à questionner les pratiques et à les faire évoluer avec une série de propositions concrètes à intégrer et d'exercices à pratiquer. Il existe également des outils qui intègrent le travail bénévole, le travail salarié et les besoins des bénéficiaires selon leur genre.

Troisièmement, une journée d'étude a été organisée à Namur le 25 avril 2023, rassemblant 60 participant-e-s. Ce colloque a bénéficié d'une large campagne de communication à travers des affiches, du mailing et les réseaux sociaux.

Ces projets ont rassemblé le Centre d'Economie Sociale de Liège, ConcertES, 6 Agences Conseil agréées en économie sociale, Le Monde selon les Femmes, Vie Féminine et collectif-a.

A travers la sensibilisation des acteur-ric-e-s de l'entrepreneuriat social et de l'économie sociale aux biais de genre véhiculés dans leurs métiers, le projet souhaite les soutenir dans le développement d'une méthodologie d'analyse et de transformation sociale qui vise l'égalité entre les genres.

Le décret Agence Conseil (en cours d'approbation) précise l'obligation pour les agences conseils d'aborder ces questions lors de leurs accompagnements.

## SOUTENIR L'EMPLOI DE TRAVAILLEUR·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

MESURE

44

Mesure non réalisée

Ministre pilote

C. MORREALE

### Etat des lieux final

La collecte des données sur le volume de l'emploi en entreprise d'insertion des femmes et des hommes dans un secteur où le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25% au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des activités économiques n'a pas pu être réalisé par l'administration pour des raisons techniques et de ressources humaines.

La mise en œuvre de la collecte et du traitement des données sur la répartition des hommes et des femmes en ETP par secteur d'activité pourrait être réalisée par l'Observatoire de l'Economie sociale dont la mission est l'analyse statistique et qualitative du secteur de l'économie sociale en Wallonie. A partir des bases de données (régionale, SPW, bilan social), l'Observatoire pourrait commencer à analyser les principaux secteurs d'activités des entreprises d'insertion, par exemple, dans le secteur des titres-services où les hommes sont sous-représentés.



## E. CONCLUSIONS

En guise de conclusion, les difficultés et les bonnes pratiques identifiées par les cabinets ministériels dans les fiches de suivi des mesures, et résultant des discussions à l'occasion des réunions bilatérales en présence du CWEHF, sont résumées ci-dessous. Par ailleurs, l'intégralité des bonnes pratiques identifiées sera discutée lors du premier GIC organisé sous la prochaine législature.

Tout d'abord, des membres du GIC ont noté la difficulté d'assurer le bon suivi de certaines mesures au sein des cabinets. Une piste de solution afin d'améliorer cette situation pourrait être d'impliquer davantage l'administration dans le suivi des mesures. La récente désignation de référent·e·s genre au sein des SPW et d'UAP constitue également une opportunité d'accroître la continuité dans la mise en œuvre des mesures mais aussi d'un Plan à l'autre.

Ensuite, la disparité des types de mesures présentes dans le Plan 2020-2024 et l'absence d'indicateurs précis définis au préalable pour chaque mesure ont compliqué son évaluation. Il conviendrait de veiller à pallier ces lacunes lors de la préparation du prochain Plan.

Enfin, de manière générale, les cabinets soulignent l'importance :

- D'entretenir des échanges réguliers avec le ou la conseiller·ère chargé·e du suivi de la mesure, qui n'est pas nécessairement le ou la membre désigné·e pour représenter le cabinet au sein du GIC ;
- D'organiser des échanges et concertations réguliers avec les partenaires impliqués dans la mise en œuvre de la mesure ;
- De prévoir des communications ciblées vis-à-vis du public ;
- De prévoir des budgets adéquats ;
- D'intégrer la prise en compte de la dimension du genre parmi les critères des appels à projet afin d'accorder une attention particulière à la thématique et de la mettre en œuvre concrètement dans les projets proposés.

