Avis n°46 du 18 février 2016

PORTANT SUR L'EXAMEN DES FICHES DE SUIVIS RELATIVES AU PROJET DE RAPPORT INTERMÉDIAIRE D'ÉVALUATION DU PLAN « GENDER »

CWEHF
Rue du Vertbois, 13C – 4000 Liège
Secrétariat : Thérèse VAN HOOF – 04/232.98.31 – therese.vanhoof@cesw.be
Secrétariat administratif : Patricia VELLA – 04/232.98.63 – patricia.vella@cesw.be

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans le cadre de la préparation du rapport intermédiaire d'évaluation du premier plan wallon « Gender », le CWEHF a été sollicité pour émettre un avis sur les fiches de suivi.

Etant donné les délais trop restreints pour pouvoir effectuer un travail de qualité et approfondi sur ces fiches, le Bureau du CWEHF a décidé d'émettre ses remarques sur le projet d'introduction du rapport intermédiaire et sur les fiches qui présentaient une ébauche de l'état de la situation documenté par des statistiques.
Les autres fiches ne présentent malheureusement pas un état de la situation suffisamment abouti pour que le CWEHF puisse utilement émettre des remarques. En effet, la collecte d'information nécessite beaucoup de temps. Or, elle est essentielle si l'on veut avoir des faits objectifs pour pouvoir penser les mesures concrètement et anticiper les difficultés par la suite.

Le CWEHF insiste sur l'importance de la qualité des informations nécessaire à produire dans la phase de diagnostic et d'analyse initiale de la situation. Dès cette étape, des indicateurs d'état doivent être mentionnés de manière à ce que l'on puisse constater s'il y a ou non évolution lorsque des actions concrètes auront été mises en place. Les fiches de suivi sont en fait un bilan de la situation actuelle qui servira comme point de départ pour apporter la dimension de genre au niveau des futures actions et en mesurer l'impact.

Par conséquent, le CWEHF a examiné les fiches suivantes :

- N°s 1et 2 : Mettre en œuvre un plan intégré de lutte contre la pauvreté/développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre.
- N°3 : Lutter contre la précarité des familles monoparentales.
- N° 4 : Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et/ou handicapées par une prise en charge adéquate.
- N°7 : Faciliter l'accès au logement pour les familles précaires et modestes.
- N°9 : Revoir la mobilité dans sa globalité.
- N°11 : Soutenir les formations des travailleurs/euses titres-services.
- N°15 : Créer des nouvelles places dans les milieux d'accueil en vue de faciliter l'accès à l'emploi.

En ce qui concerne les autres fiches, le CWEHF est tout à fait ouvert à ce que leurs responsables puissent participer à une réunion du CWEHF afin d'échanger avec eux et de pouvoir leur proposer des conseils, des pistes de réflexion, des références et des personnes-ressources….

Le CWEHF est bien conscient que cette démarche de réflexion est relativement «nouvelle» pour le personnel des Cabinets et des administrations. Il se réjouit de ce que de grands pas ont pu déjà être réalisés notamment au niveau du vaste chantier «sensibilisation – formation», étape indispensable avant de pouvoir travailler de manière approfondie sur les mesures. Il remercie dès lors le Cabinet du Ministre PREVOT pour avoir organisé dans les meilleurs délais des séances de formation au « Gendermainstreaming ».

Enfin, d'énormes efforts doivent encore être réalisés pour mieux prendre en compte les problématiques rencontrées par les femmes d'origine étrangère. Ces femmes rencontrent une réelle «discrimination structurelle» encore trop peu dénoncée. Cette discrimination doit être examinée de manière plus approfondie au niveau de toutes les mesures proposées par le Gouvernement.
Force est de constater que ces femmes se retrouvent souvent dans l'ombre au niveau des constats statistiques et sont souvent «oubliées» au niveau des objectifs ou des actions concrètes à réaliser.

Le récent monitoring socio-économique 2015 montre de manière affligeante que les personnes d'origine étrangère sont encore plus discriminées sur le marché de travail que la population belge, et il est clair que ces discriminations existent aussi dans tous les autres domaines (logement, accès à la culture, école, accès à la santé, accès à l'information, accès à la vie publique, …). Et dans ce groupe-cible, les femmes sont donc doublement discriminées, comme femmes et comme personnes d'origine étrangère.

Les conclusions de ce rapport sont très claires à ce sujet. A tire d'exemple, on peut y lire :
«Que la position défavorable des personnes d'origine étrangère soit en partie la conséquence de processus de discrimination et d'une attitude négative à leur égard sur le marché du travail est une évidence. L'existence de discriminations sur le marché du travail a été démontrée à maintes reprises ces dernières années, tant à l'embauche que pendant l'exécution du contrat de travail, ainsi qu'au niveau des utilisateurs de services…..

De surcroît, la récente étude du Minderhedenforum a mis en évidence la discrimination dans le secteur des titres-services…. Difficile à combattre, elle est produite intentionnellement ou en dehors de la conscience des acteurs, de manière directe et indirecte, ….
La discrimination n'est pas une question simple. Les personnes d'origine étrangère sont discriminées dans les secteurs où elles sont surreprésentées, comme les titres-services et l'intérim… La discrimination est en outre liée au contexte du marché du travail : lorsqu'il y a un problème de pénurie, les employeurs sont « moins difficiles».[1]

En ce qui concerne les femmes avec enfants, «les difficultés d'intégration sur le marché du travail que peuvent connaître les femmes en général et plus particulièrement les femmes d'origine étrangère jouent sans doute également un rôle dans leur retrait du marché du travail. Enfin, soulignons encore que lorsque des femmes se retirent entièrement ou partiellement du marché du travail pour une durée prolongée, il en résulte un désavantage quasiment irréversible pour le développement d'une carrière professionnelle».[2] Au- delà de sa carrière incomplète, les femmes subiront également des conditions indécentes en terme de pensions jusqu'à la fin de leur vie.

Enfin, comme le conclut ce rapport, *«une politique générale visant à renforcer l'acceptation de la diversité [et l'égalité entre les hommes et les femmes] dans notre société sera également profitable à l'intégration dans le marché du travail… Il convient de mettre bien plus l'accent sur des exemples positifs : il y a des personnes d'origine étrangère qui sont devenus chefs d'entreprises, scientifiques, chirurgiens, dirigeant syndical ou …Premier Ministre. Une campagne de sensibilisation soutenue s'adressant spécifiquement aux employeurs et aux syndicats peut contribuer au changement d'attitude nécessaire»*[3].

Par conséquent, le CWEHF demandent que la situation des «femmes d'origine étrangère» soit examinée plus en détail et que ce groupe puisse être également pris en compte pour penser et mettre en place les actions concrètes qui seront proposées dans le premier plan wallon «Gender».

Au niveau pratique, le secrétariat du CWEHF a transcrit les remarques sur les fiches de suivi qui lui ont été transmises dans un caractère en couleur et surligné en bleu turquoise. Malheureusement, les membres du CWEHF n'ont pas pu relire de manière approfondie ce travail pour l'avaliser de manière officielle.

Le CWEHF propose donc cet avis en tant que «conseils» pour la suite de la procédure.

---

[1] Monitoring socio-économique, 2015, pp.230-231
[2] Monitoring socio-économique, 2015, p.238
[3] Monitoring socio-économique, 2015, p.238

Doc.2016/CWEHF.801 Le 16 février 2016

VERSION CWEHF

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

Rapport intermédiaire

Mars 2016

Tables des matières

Introduction 6
1. Rétroactes et coordination du « Plan Genre » (objectif transversal) 8
a) Décret Pékin 8
b) Décret Gendermainstreaming 9
La création du GIC 10
L'adoption du « plan genre » 11
Préparation du rapport intermédiaire 12
Test genre et décret relatif aux matières transférées 13
Formations 13
2. Suivi des objectifs stratégiques du plan 14
3. Genderbudgeting : note méthodologique 14
Conclusion 14
Annexes 16

Introduction

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

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

Ces législations partent d'un constat : si bien des efforts, notamment législatifs, ont été faits pour tendre vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes, on ne peut pas pour autant en conclure que l'égalité de fait est atteinte. Dans de nombreux domaines, des inégalités persistent à cause de stéréotypes et de préjugés profondément inscrits dans la culture de notre société, autour de chacun des 2 sexes biologiques. Il s'agit donc de caractéristiques liées au statut « homme » ou « femme » qui ne sont pas innées mais élaborées par la société, selon la culture, l'époque…

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

Cette approche permet de reconnaître que nous vivons dans une société inégalitaire, notamment par la production d'analyses objectives sur la situation actuelle engendrée par des politiques menées (accessibilité, résultats, ségrégation, exclusion, stigmatisation), que les rôles et ressources varient fortement en fonction du statut « homme » ou « femme ». Elle permet aussi de mesurer ~~implique que l'on mesure~~ l'impact positif ou négatif des politiques ~~prises~~ sur les conditions de vie des ~~les~~ femmes et des hommes. ~~On ne considère plus la population comme un groupe homogène. Mais on reconnaît que des femmes et des hommes peuvent avoir des besoins et des attentes différentes.~~

Le décret du 11 avril 2014 relatif à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales (décret « gendermainstreaming » ci-après) prévoit que le Gouvernement présente au Parlement wallon un rapport intermédiaire portant sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques (article 5§2) qu'il s'est fixé en début de législature, conformément à l'article 2 §1 de ce même décret.

Le 26 février 2015, le Gouvernement wallon s'est engagé, d'ici à la fin de la législature, à intégrer la dimension de genre dans deux politiques au moins par ministre. Pour chaque politique concernée, cette intégration se déroule en trois phases :

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

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

Le 26 février 2015, le Gouvernement wallon a aussi présenté les 16 politiques (objectifs stratégiques) qui doivent faire l'objet d'une intégration de la dimension du genre et qui constituent le « plan genre » de la législature 2014-2019.

Le présent rapport vise à présenter l'état d'avancement de ces différents objectifs stratégiques. Chaque ministre du Gouvernement wallon, sur proposition du CWEHF, a choisi deux politiques dans ses compétences :

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

Attention, sur la feuille que nous avons reçu au GIC reprenant les mesures du plan, les 2 dernières cases sont inversées :
Christophe LACROIX avec mesure 13 Gender budgeting…. et mesure 14 mener une note de genre
René COLLIN avec mesure 15 places accueil et mesure 16 agricultrices

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

Dans le rapport, l'objectif stratégique n°1 est donc pour partie intégré dans l'analyse des autres objectifs stratégiques puisqu'il constitue l'outil de travail principal permettant de mesurer leur état d'avancement. Le genderbudgeting fait par ailleurs l'objet d'un suivi spécifique.
En outre, le rapport décrit les avancées réalisées dans le cadre des autres mesures prévues dans le décret.

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

1. Rétroactes et coordination du « Plan Genre » (objectif transversal)

a) Décret Pékin

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

La Région wallonne s'est alors engagée à prendre part, via l'adoption du décret du 28 novembre 2002[4] et dans le cadre de ses compétences spécifiques, à un ensemble de domaines visés par la plate-forme Pékin:

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

[4] Décret du Conseil régional wallon du 28 novembre 2002 relatif au suivi de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin.

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

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

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

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

b) Décret Gendermainstreaming

A l'instar de la loi fédérale du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, le décret wallon dit de « gendermainstreaming » va plus loin que les recommandations de la Conférence. Ce décret réforme la méthodologie du rapport Pékin et

complète la législation existante en instaurant des mécanismes de gendermainstreaming. Le décret entre en vigueur le 11 avril 2014 et abroge le décret du 28 novembre 2002, dit décret « Pékin ».

Afin d'impulser le mécanisme, le Ministre de l'Action sociale, Maxime Prévot et son administration de tutelle (DGO5), ont organisé, dès le départ, diverses réunions afin de préparer au mieux la mise en œuvre du décret du 11 avril 2014. Ils ont notamment rencontré les acteurs clefs dans le domaine que sont le CWEHF, l'IWEPS, et l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes (IEFH) :

- L'IEFH a joué un rôle essentiel dans l'implémentation du dispositif au niveau fédéral et a présenté ce qui avait été réalisé dans ce cadre pour la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.
- L'IWEPS a également été sollicité, dès novembre 2014, afin de collaborer à l'élaboration des rapports prévus dans le décret ainsi que pour son expertise en matière d'indicateurs, les indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques tels que prévu à l'article 3 du décret.
- Le CWEFH a également été sollicité dans la mesure où l'article 7 du décret prévoit qu'il soit chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales.

Les différentes et principales étapes de mise en œuvre du décret gendermainstreaming sont décrites ci-après et, notamment, la création du Groupe interdépartemental de coordination (dénommé ci-après : le « GIC »), l'adoption des arrêtés d'exécution du décret, le « plan genre », le genderbudgeting ou encore l'organisation des formations en gendermainstreaming.

<u>La création du GIC</u>

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

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

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

Lors de sa séance du 4 décembre 2014, le Gouvernement a approuvé en 1ère lecture le projet d'arrêté portant exécution de l'article 6 du décret. Il y est proposé que le GIC soit composé des membres suivants :

1° Un membre effectif et un membre suppléant de chaque cabinet ministériel ou de son administration ;

2° Un membre effectif et un membre suppléant de l'administration (DGO5);

3° Un membre effectif et un membre suppléant du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, ci-après dénommé le « CWEHF »;

4° Un membre effectif et un membre suppléant de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, ci-après dénommé l'« IWEPS»;

5° Un membre effectif et un membre suppléant du Secrétariat général du Service public de Wallonie ;

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

Le Ministre qui a l'Action sociale dans ses attributions assure la présidence du GIC et le secrétariat est assuré par l'administration (DGO5). L'arrêté d'exécution prévoit également que le GIC élabore un règlement d'ordre intérieur dans les trois mois qui suivent son installation.

Le 8 janvier 2015, le Gouvernement a adopté en seconde lecture le projet d'arrêté d'exécution.

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

L'adoption du « plan genre »

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

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

Pour ce faire, le Ministre PREVOT a réalisé une démarche innovante . Afin ~~et afin~~ que les propositions émanent du terrain, le Ministre ~~Maxime PREVOT~~ a rencontré, personnellement, le 10 novembre 2014, différentes associations coupoles défendant les droits des femmes afin d'identifier les politiques wallonnes dans lesquelles la dimension du genre pourrait être intégrée.
Suite à cette rencontre, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) a opéré des choix de mesures, sur base des doléances qui lui ont été transmises par ces associations. Les propositions du CWEHF ont été transmises telles quelles aux ministres concernés.

Le GIC s'est réuni, le 13 février 2015, pour la 1ère fois, afin d'élaborer le Plan wallon dit « plan genre » sur base de ces propositions. En date du 26 février 2015, le Gouvernement prend acte du « plan genre », composé de 16 objectifs stratégiques, et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques wallonnes. Le CWEHF a pris acte qu'une partie de ses propositions n'ont pas été reprises dans ce premier plan « Gender ».

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

Préparation du rapport intermédiaire

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

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

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

Enfin, la 5ème réunion du GIC s'est tenue, le 23 février, afin de permettre aux membres de présenter leurs fiches finalisées.

Test genre et décret relatif aux matières transférées

Le décret prévoit également que chaque ministre intègre la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences, conformément à l'article 3 du décret et doit, à cet effet, établir « *pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes* ». Ce rapport, dit « Gender test », doit être défini par le Gouvernement wallon.
L'avant-projet d'arrêté d'exécution de l'article 3 du décret est adopté, en première lecture, le 20 novembre 2014. Un modèle de « gender test », composé de 4 questions, y est annexé. Le projet d'arrêté est adopté, en 2ème lecture, le 8 janvier 2015.

Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 4 février 2015 relatif au test genre, un texte d'avant-projet de décret, visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans les politiques relatives aux compétences de la Communauté française, dont l'exercice a été transféré à la Région wallonne, en vertu de l'article 138 de la Constitution, a été rédigé. Cet avant-projet de décret est passé en Commission le 16 février 2016 et en séance plénière au Parlement wallon le 02 mars 2016.

Sur cette base, il sera possible d'approuver, en 3ème lecture, l'arrêté d'exécution du décret relatif au test genre. Un manuel d'utilisation sera également adopté afin de permettre aux membres du Gouvernement de compléter le test.

Formations

Les membres du GIC ont été sensibilisés au gendermainstreaming lors des premières réunions organisées avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le CWEHF, et l'IWEPS. Ils ont également été invités à participer à une conférence en matière de genderbudgeting organisée par la Ville de Bruxelles le 22 octobre 2015.

Parallèlement, un appel d'offre a été lancé, fin octobre 2015, afin d'organiser une formation plus spécifique pour les membres du GIC et pour les personnes en charge des matières afin de bien cerner les obligations découlant du décret. Cette formation a été organisée, les 18 décembre 2015 et 12 janvier 2016.

Cette formation a porté sur les notions relatives au gendermainstreaming mais a également permis de réaliser des exercices pratiques afin d'aider les participants à remplir les fiches de suivi relatives aux mesures adoptées par leur ministre.

Tenant compte de la demande des membres du GIC et de l'avancée des travaux, d'autres formations ~~pourraient~~ devront être organisées à l'avenir afin d'améliorer l'expertise de toutes les personnes concernées par la mise en oeuvre du décret. En effet, il a pu être constaté un turn-over important, ce qui ralentit le GIC dans sa démarche et ses réflexions.

2. Suivi des objectifs stratégiques du plan

Les fiches de suivi des objectifs stratégiques, relatives à chacun des objectifs stratégiques sont détaillées en **annexe 4** du présent rapport.

3. Genderbudgeting : note méthodologique

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

Le genderbudgeting revêtant un caractère transversal, une réunion spécifique sur le budget s'est tenue le 23 novembre 2015.

A la suite de cette réunion, le Ministre du Budget a rédigé une 1ère proposition de note méthodologique. Celle-ci avait pour objectif de permettre aux différents ministres de compléter une annexe budgétaire à leur fiche de suivi.

Les membres du GIC ayant reconnu leur manque d'expertise dans cette matière, l'inexistence d'un modèle à d'autres niveaux de pouvoir, ont dû constater que réaliser une méthodologie qui tienne la route est prématuré à ce stade-ci du processus. Une concertation est toujours en cours à ce stade pour finaliser une méthodologie adaptée au genderbudgeting.

Conclusion

A la lumière des éléments présentés ci-avant, on peut tirer, à ce stade, comme conclusion que :

- La démarche qui a été proposé par le Ministre PREVOT est innovante, interactive et motivante pour tous les partenaires ;
- Travailler sur le gendermaintreaming est maintenant reconnu comme une lame de fond dans le processus de décision politique ;
- de nombreuses avancées ont déjà été réalisées dans la mise en œuvre du décret « gendermainstreaming », particulièrement en ce qui concerne la réalisation de « portraits statistiques » qui permettent de mettre « noir sur blanc » les inégalités persistantes dans la vie quotidienne des femmes et des hommes ;

- Ces portraits statistiques ont permis d'affiner les mesures du plan gender en objectifs opérationnels plus adaptés par rapport aux constats

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

On ne doit cependant pas oublier que le « gendermainstreaming » est un processus complexe, progressif et qui nécessite une implication collective et à tous les niveaux pour pouvoir être mis en œuvre. Celui-ci prend donc du temps et mobilise énormément de ressources humaines. A titre illustratif, le Gouvernement fédéral a ainsi mis plusieurs années pour implémenter le dispositif : la législation fédérale date de 2007 et le premier Plan Gender a été mis sur les rails en 2012. Au niveau wallon, une des difficultés rencontrées était que le décret était d'application immédiate, ce qui a nécessité de répondre aux différentes prescriptions de manière simultanée (mise en place du GIC, « plan genre », test genre,…) et coordonnée, mais également d'informer et de former bon nombre d'acteurs dans des délais restreints. En outre, le CWEHF a tenu à signaler que ces délais restreints ne lui ont malheureusement pas permis de réaliser un travail approfondi sur les fiches comme il aurait souhaité le faire, étant donné que ce mode de fonctionnement est totalement incompatible avec le sien, en terme d'organisation de réunions et de délais de remise d'avis.

De ce constat, on peut également tirer comme conclusion que la mise en œuvre du décret est un travail important qui pourrait constituer en soi un objectif stratégique « transversal » du « plan genre ».

Il est, par ailleurs, important de bien considérer les limites du présent rapport et de tenir compte qu'un rapport final sera également présenté en fin de législature. Le 1er vise en effet surtout à présenter les mécanismes qui ont été mis en place depuis le début de la législature et à fournir les 1ers éléments constitutifs des objectifs stratégiques du « plan genre » (objectif de cadrage). Le rapport final sera davantage axé sur les résultats obtenus suite aux différents travaux réalisés entre l'année 2016 et l'année 2019.

Concernant le « plan genre », il est en outre normal d'observer que les objectifs stratégiques proposés évoluent de manière différente. Cela s'explique notamment par le fait qu'un travail statistique et de rassemblement des indicateurs est nécessaire pour chacun des objectifs présentés et que ce travail doit être réalisé en amont. En fonction de la matière traitée, ces données chiffrées sont disponibles à des degrés divers ; or, ils constituent la base de travail permettant de définir des situations inégalitaires permettant d'agir sur les politiques visées. Cette étape est donc cruciale pour obtenir un résultat de qualité et ne peut être négligée.

Les fiches d'état d'avancement du « plan genre » seront donc amenées à évoluer et à s'étoffer au fur et à mesure de l'avancée des travaux. On peut cependant observer, dès à présent, la déclinaison des objectifs stratégiques en mesures concrètes. Par ailleurs, les nombreuses statistiques et indicateurs disponibles, permettent, dans certains cas et à ce stade, de constater les situations inégalitaires sur lesquelles se pencheront les membres du GIC à l'avenir, notamment en vue du rapport final.

Annexes

- Annexe 1 : Lettre d'engagement des ministres relatif à la mise en œuvre du décret
- Annexe 2 : Présentation sur le gendermainstreaming du 6 mars 2015
- Annexe 3 : Présentation sur le gendermainstreaming de Madame Annie Cornet (CWEHF) lors du GIC du 17 novembre 2015
- Annexe 4 : Fiche de suivi des 16 objectifs stratégiques du « plan genre »

VERSION CWEHF

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Objectifs stratégiques (OS) n°s 1 et 2 : Mettre en œuvre un plan intégré de lutte contre la pauvreté/Développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre

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

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[5] :

Ministre en charge de la politique : Paul Magnette (en complémentarité et coordination avec les Ministres compétents)

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Geoffrey Joris – Déborah Dewulf

Administration concernée : IWEPS et autres (en fonction des thématiques identifiées)

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Sébastien Brunet, Sile Odorchai et Rebecca Cardelli

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP) :

- Intégrer la dimension de genre dans le plan wallon de lutte contre la Pauvreté

- Intégrer la dimension de genre dans les évaluations du Plan de Lutte Contre la Pauvreté (PLCP), ~~deux évaluations intègreront la dimension « gender mainstreaming ».~~ Pour ce faire, des indicateurs sexués spécifiques seront produits afin de décrire la réalité observée et de proposer des recommandations concrètes d'amélioration des mesures visées.

Commentaire [VHT1]: Il faut penser dès cette étape le fait que les mesures devraient être pensées en terme de corrections des inégalités de genre. Sinon, on risque de seulement avoir des améliorations pour les femmes mais pas de mesures pour renforcer l'égalité.

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

- Adopter le PLCP (fait)
- Elaborer un programme d'évaluation (janvier 2016). Les thématiques qui seront abordées dans le cadre des évaluations du plan seront connues après le dépôt de ce présent rapport intermédiaire.

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

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[6]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

D'une manière générale le programme évaluatif étant identifié dans le cadre des mesures reprises dans le PLCP, le public cible est a priori un public précarisé. Une définition plus spécifique sera proposée lorsque le programme d'évaluation sera adopté.
La mesure consistant en une approche évaluative, elle visera à mettre en évidence les réalités objectivées et vécues des différents publics cible des dispositifs évalués et tentera d'identifier des éventuel effets de genres.

Le CWEHF propose que le texte mentionne directement la problématique de précarité des femmes et en particuliers les femmes à la tête de familles monoparentales. De nombreuses études de la Fondation Roi BAUDOUIN, de l'IWEPS le démontrent à suffisance.

En outre, il y aurait également lieu de se référer au monitoring socio-économique 2015 (version 2) qui vient de paraître. Ce rapport met également en évidence la précarité des femmes et a le mérite de montrer que les femmes d'origine étrangère sont encore plus sujettes à la pauvreté. Ce constat est valable pour toutes les compétences de la Région wallonne : les femmes d'origine étrangère sont à chaque fois doublement discriminées. Ce public cible doit également être étudié de manière approfondie en l'englobant dans la problématique des femmes.

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

Une réponse plus spécifique sera proposée quant à la dimension « genre » lorsque le programme d'évaluation sera adopté.

En l'état, on peut déjà mettre en évidence que selon l'enquête EU-SILC de 2011, en Wallonie :

- **un enfant (personne de moins de 18 ans) sur quatre est pauvre, que ce soit en termes de risque de pauvreté (24,9 %) ou de privation matérielle (23,5 %), alors qu'un enfant sur cinq est pauvre en Belgique et en Europe (EU-27) et un sur dix en Flandre ;**
- **la moitié des personnes vivant au sein d'une famille monoparentale (enfants et adultes) est pauvre, 54,3 % y courent un risque de pauvreté et 43,2 % un risque de privation matérielle ;**
- **la proportion de pauvres parmi les personnes détentrices, au maximum, d'un diplôme d'un niveau d'études inférieur de l'enseignement secondaire, est presque deux fois plus**

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

élevée que celle enregistrée parmi les personnes qui détiennent, au maximum, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et est plus du triple de celle enregistrée parmi les personnes qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non), que ce soit en termes de risque de pauvreté (29,5 % contre 15,4 % et 7 %) ou de privation matérielle (24,8 % contre 14,4 % et 7,2 %) ;

- **la proportion de pauvres, en termes de risque de pauvreté, parmi les travailleurs salariés est faible (3,8 %) ;**
- **plus de la moitié des personnes de nationalité non-européenne (EU-27) sont pauvres, que ce soit en termes de risque de pauvreté (50,5 %) ou de privation matérielle (55 %) ;**
- **la proportion de personnes confrontées à un risque de pauvreté parmi les 65 ans et plus est plus élevée que parmi la population totale (22,6 % contre 19,2 %).**

Compléter les statistiques en faisant une distinction hommes-femmes , distinguer notamment « hommes » à la tête d'une famille monoparentale, « femme »à la tête d'une famille monoparentale…

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

La littérature scientifique reconnaît que certains publics cibles sont particulièrement vulnérables et encourent un risque accru de précarisation. Parmi ces publics cibles, les femmes et les familles monoparentales sont communément identifiées. Un aperçu détaillé des chiffres et des mécanismes de précarisation peuvent être trouvé dans la publication suivante : http://www.iweps.be/sites/default/files/wp16.pdf.

Mentionner les principaux résultats, les indicateurs de l'IWEPS qui permettront par la suite de répondre à la question Q1 concernant public visé et la Q2

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

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

1. **Elaboration d'un programme d'évaluation (adoption 1er trimestre 2016)**
2. **Engagement d'un ETP au sein de l'IWEPS afin de rendre compte des dynamiques de précarisation (dont les approches de genres dans ce secteur).**

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :
• **Mise à disposition de l'infrastructure et ressources de l'IWEPS afin de mettre en œuvre le programme d'évaluation.** • **Mise sur pied d'un « Comité Transversal d'Encadrement » composé d'experts universitaires et agents de terrains (associations) afin d'accompagner le processus d'évaluation.** **Le CWEHF demande que les personnes qui seront choisies soient également expertes dans les questions de genre.** **Si possible, mentionner la composition du Comité transversal**
Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Une réponse spécifique sera proposée lorsque le programme d'évaluation sera adopté.
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?
Une réponse spécifique sera proposée lorsque les évaluations seront finalisées.
Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?

Une réponse spécifique sera proposée lorsque les évaluations seront finalisées.
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?
La réponse à cette question constituera les recommandations à l'issue des évaluations.

Autres remarques :

Le CWEHF est en train d'élaborer un avis sur le plan wallon de lutte contre la pauvreté qui paraîtra après le dépôt de ce rapport intermédiaire.

Le CWEHF attire l'attention sur le seuil d'accès aux aides : toutes les aides dédiées aux plus pauvres et exclus ne sont pas dans les faits toutes accessibles.Par exemple : les aides pour le logement impliquent qu'il faut d'abord avoir accès à un logement.

Concernant les statistiques à sexuer en relation avec un des thèmes qui pourrait être choisi pour une future évaluation - la Santé :

- Observatoire de la santé : systématiser des statistiques sexuées au niveau de tous les indicateurs étudiés et intégrer la dimension de genre dans les analyses et études réalisées dans le domaine de la santé ;
- Reconnaissance des maladies professionnelles pour les femmes dans tous les secteurs d'activités aussi bien dans le système de liste que dans le système ouvert (secteur privé et APL).
- Définition de la pénibilité des tâches pour les hommes et pour les femmes, révision des critères et procédures de reconnaissance ;
- Développer des statistiques de reconnaissance de maladies professionnelles chez les femmes dans tous les secteurs d'activités ;

- Intégration de la dimension du genre dans les analyses et les publications du Fonds des Accidents du Travail (FAT) ;
- Intégrer dans les questionnaires d'enquêtes sociales la dimension de genre de manière à mieux orienter les politiques de prise en charge des personnes âgées.
- Développer des indicateurs croisés « sexe », « âge et origine » ;
- Développer des analyses croisées « Vieillissement de la population » et « santé » sous l'angle du genre. Ces 2 thématiques ne sont pas perçues ni vécues de la même manière par un homme ou par une femme et ce, pour des raisons physiologiques et sociétales.

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Version CWEHF

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

Précision de l'OS dans une optique de gender mainstreaming : Lutter contre la précarité des familles

Remarque : il s'agit d'une fiche remplie à titre purement illustratif, non exhaustif, qui sera affinée et améliorée d'ici au dépôt du rapport intermédiaire et tout au long de la législature.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[7] :

Ministre en charge de la politique: Maxime Prévot, Ministre de l'Action sociale et de l'Egalité des chances

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Dorothée Klein et Anne-Michèle Wauthier

Administration concernée : DGO Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé. Direction de l'Action sociale.

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Catherine Riffon et Christine Ramelot, ainsi que Jean-Luc Strale.

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

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

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

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

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

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

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

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

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

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[8]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

Commentaire [12]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

A. Nombre de familles en Wallonie

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

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

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

On peut donc observer que les ménages d'isolés et monoparentaux masculins et féminins sont en augmentation au fil du temps.

Commentaire [VHT3]: Il faut mieux mettre en évidence que le nombre de ménage monoparentaux femmes a beaucoup plus fortement augmenté que celui des hommes. C'est un des principaux constats d'inégalités entre hommes et femmes

B. Nombre de familles dans la précarité en Belgique

Comment définir la précarité ? Selon l'enquête EU-SILC **EU-SILC (European Union – Statistics on Inc Living Conditions)**2014**,** 15 % de la population en Belgique était considérée comme à risque de **pauvreté monétaire**. Il s'agit des personnes vivant dans un ménage dont le revenu total disponible est inférieur à 1.085 euros par mois pour une personne isolée. Pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants, ce seuil s'élève à 2.279 euros. Au-delà de la pauvreté monétaire, 6 % de la population souffrait de **privation matérielle grave** et 15 % des personnes de moins de 60 ans vivaient dans un **ménage à faible intensité de**

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

travail.

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

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

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

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

C. Nombre de ménages wallons pauvres

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

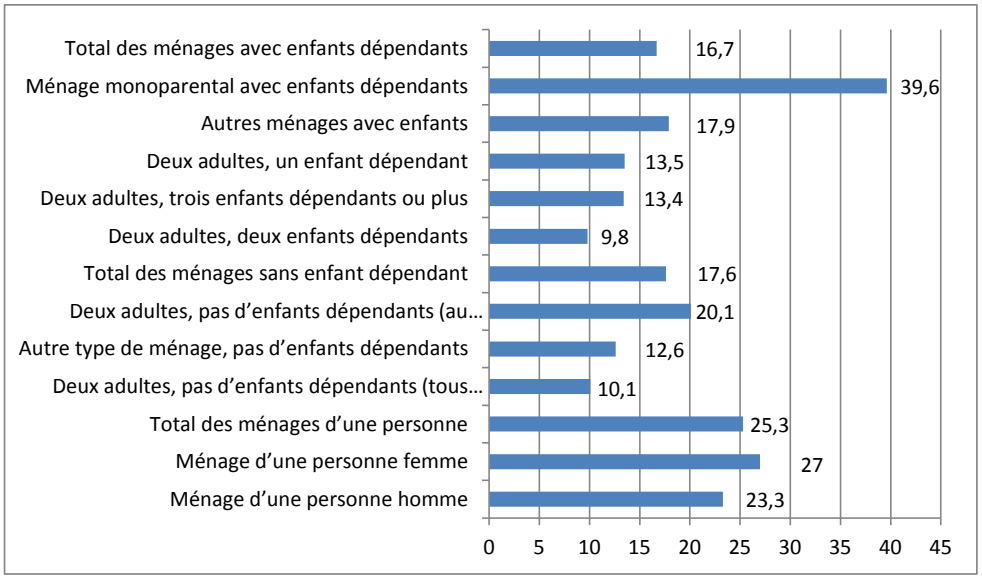
En Wallonie, près d'une personne sur 13 est considérée comme confrontée à de la déprivation matérielle sévère mesurée à partir des 9 indicateurs repris ci-dessus (cela représente 7,4% pour la Wallonie → le pourcentage est de 5,7% pour la Belgique, http://www.iweps.be/menages-prives-par-taille-en-wallonie-et-en-belgique).

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

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

	Wallonie
Ménage d'une personne homme	23,3
Ménage d'une personne femme	27,0
Total des ménages d'une personne	25,3
Deux adultes, pas d'enfants dépendants (tous les deux moins de 65 ans)	10,1
Autre type de ménage, pas d'enfants dépendants	12,6
Deux adultes, pas d'enfants dépendants (au moins une personne de 65 ans et plus)	20,1
Total des ménages sans enfant dépendant	17,6
Deux adultes, deux enfants dépendants	9,8
Deux adultes, trois enfants dépendants ou plus	13,4
Deux adultes, un enfant dépendant	13,5
Autres ménages avec enfants	17,9
Ménage monoparental avec enfants dépendants	39,6

Total des ménages avec enfants dépendants	16,7



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

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

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

Deux types de ménages plus fragilisés ont donc été dégagés. A côté des monoparentaux, les ménages d'isolés de 65 ans et plus ont également été dénombrés. Il est intéressant à cet égard de distinguer la situation des femmes et des hommes.

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

Source : INS – Gédap-UCL

2002		Monoparentaux en chiffres absolus	Isolé-e-s de 65 ans et plus en	Part des monoparentaux dans le total des	Part des isolé-e-s de 65 ans et plus

			chiffres absolus	ménages en %	dans le total des ménages en %
Wallonie	**Femmes**	127 395	130 193	9,3	9,5
	Hommes	21 382	37 931	1,6	2,8
Belgique	**Femmes**	311 641	376 962	7,4	8,9
	Hommes	58 511	118 826	1,4	2,8

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

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

Commentaire [14]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

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

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

- <u>La conciliation du travail avec la vie familiale</u>

Le risque de pauvreté des familles monoparentales est très élevé car beaucoup d'entre elles n'ont pas d'emploi, et donc pas de revenu du travail, car il leur est difficile de concilier activité professionnelle et vie familiale. Le système d'interruption de carrière ou les temps partiels sont, pour elles, difficilement tenables financièrement.

- <u>L'accueil des enfants</u>

Plus de places d'accueil, accessibles financièrement et de qualité, permettraient de combattre la pauvreté en facilitant l'accès à l'emploi et aideraient à soutenir le développement des enfants.

- <u>L'école</u>

L'école n'arrive pas toujours à gérer la réalité des familles monoparentales. Une formation des enseignants, l'intervention de médiateurs l'aideraient. Les activités extrascolaires devraient pouvoir répondre aux besoins des parents à bas revenus. La limitation des coûts de scolarité devrait constituer un objectif.

- <u>Les allocations familiales</u>

L'introduction d'une sélectivité dans les allocations familiales pour mieux cibler les catégories les plus vulnérables de la population est le moyen le plus efficace de réduire la pauvreté parmi les familles monoparentales.

- <u>Les pensions alimentaires</u>

Des progrès peuvent encore être faits pour assurer aux familles le paiement des créances alimentaires auxquelles elles ont droit. La création d'un service universel, l'objectivation du calcul et la médiation iraient

dans ce sens.

- Le logement

Le budget «logement» est l'un des éléments qui font plonger les familles monoparentales sous le seuil de pauvreté. L'accès au logement social devrait être facilité et des primes au logement pourraient, comme c'est le cas ailleurs en Europe, rendre possible la location de logements
décents sur le marché privé.

- Le soutien à la parentalité

Pour aider les parents de famille monoparentale à affronter leurs différentes responsabilités, il serait utile d'améliorer l'accès à l'information sur leur situation, de rendre plus accessible l'aide quotidienne pour les tâches ménagères et l'aide psychologique, de les aider à rompre leur isolement social.

- La santé

L'automatisation de l'octroi des droits sociaux permettrait d'éviter que les familles monoparentales reportent les soins de santé faute de moyens financiers.

- La question de genre

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

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

Commentaire [15]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

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

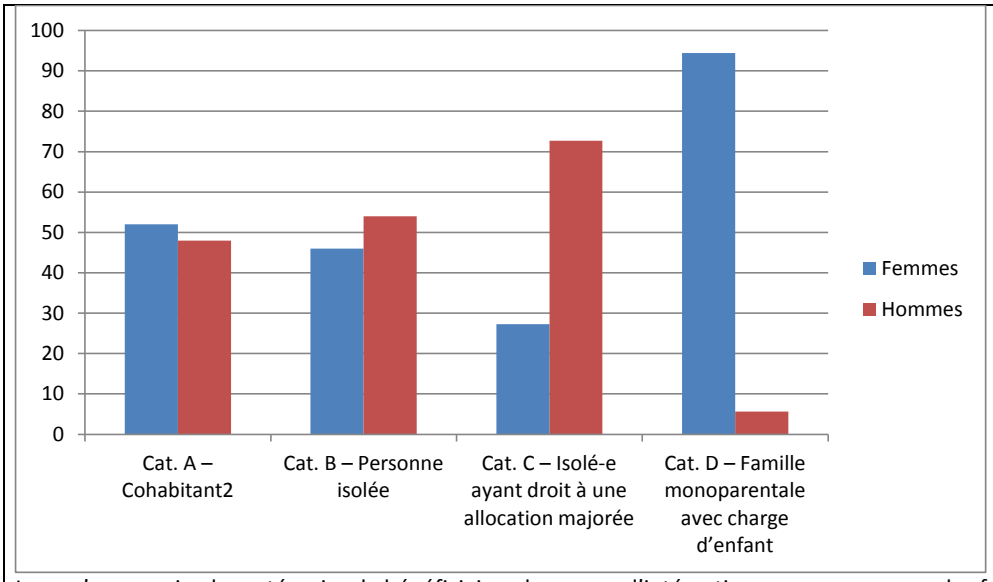
I. ACCES A L'EMPLOI

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

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

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

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

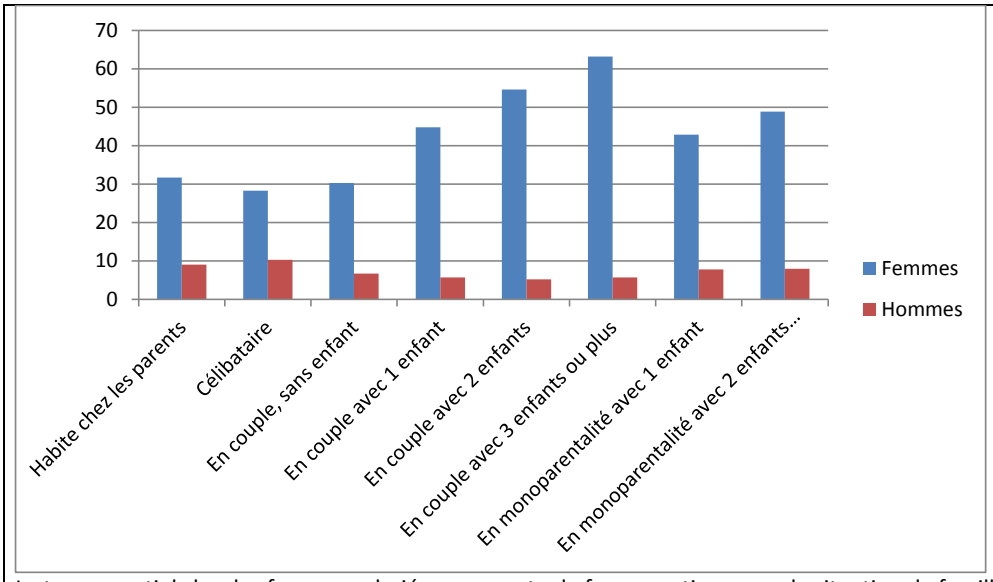


Lorsqu'on examine les catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration, on remarque que les femmes constituent 94,4% de la catégorie D, c'est-à-dire des familles monoparentales avec charge d'enfant. Par contre, les personnes isolées avec allocation majorée sont essentiellement des hommes (72,7%).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

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

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, Banque Carrefour de la Sécurité sociale, application de base n°11 - Calculs : Steunpunt WAV

	Femmes	Hommes
Habite chez les parents	31,7	9,1
Célibataire	28,3	10,3
En couple, sans enfant	30,3	6,7
En couple avec 1 enfant	44,8	5,7
En couple avec 2 enfants	54,6	5,2
En couple avec 3 enfants ou plus	63,2	5,7
En monoparentalité avec 1 enfant	42,9	7,8
En monoparentalité avec 2 enfants ou plus	48,9	8,0

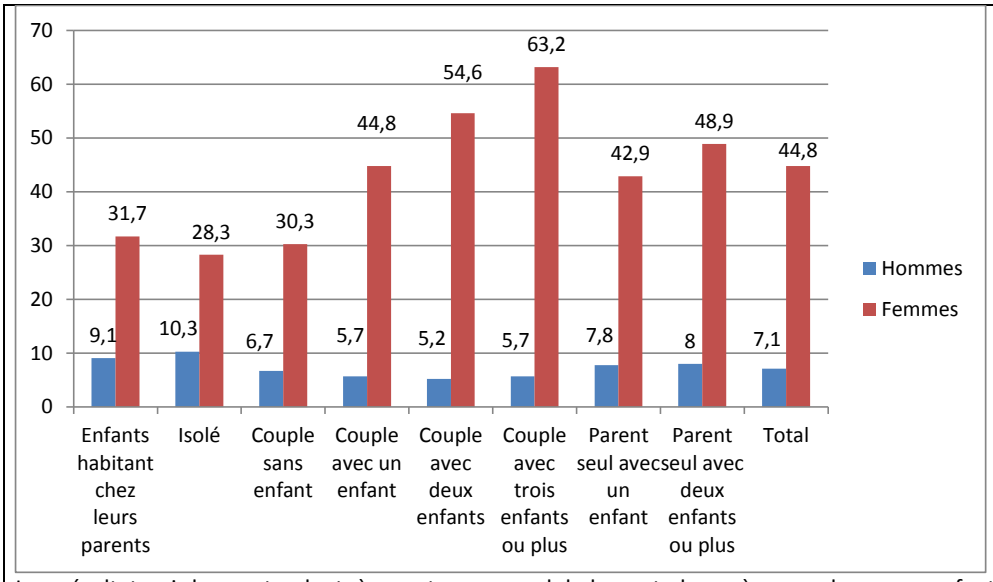


Le temps partiel chez les femmes salariées augmente de façon continue avec la situation de famille et la charge d'enfants. Le taux de temps partiel est le plus élevé chez les femmes qui ont trois enfants ou plus (63,2%) et le plus faible chez les femmes célibataires (28,3%). On observe, par contre, la situation inverse chez les hommes : le temps partiel semble diminuer avec la charge d'enfants.
La participation au marché du travail à temps partiel des femmes salariées qui ont un enfant n'est pas très différente selon qu'elles sont en couple (44,8%) ou en situation de monoparentalité (42,9%). Par contre, lorsqu'il y a deux enfants, le travail à temps partiel des femmes est plus élevé lorsqu'elles sont en couple (54,6%) que lorsqu'elles sont seules avec leurs enfants (48,9%).

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

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

	Hommes	Femmes
Enfants habitant chez leurs parents	9,1	31,7
Isolé	10,3	28,3
Couple sans enfant	6,7	30,3
Couple avec un enfant	5,7	44,8
Couple avec deux enfants	5,2	54,6
Couple avec trois enfants ou plus	5,7	63,2
Parent seul avec un enfant	7,8	42,9
Parent seul avec deux enfants ou plus	8,0	48,9
Total	7,1	44,8

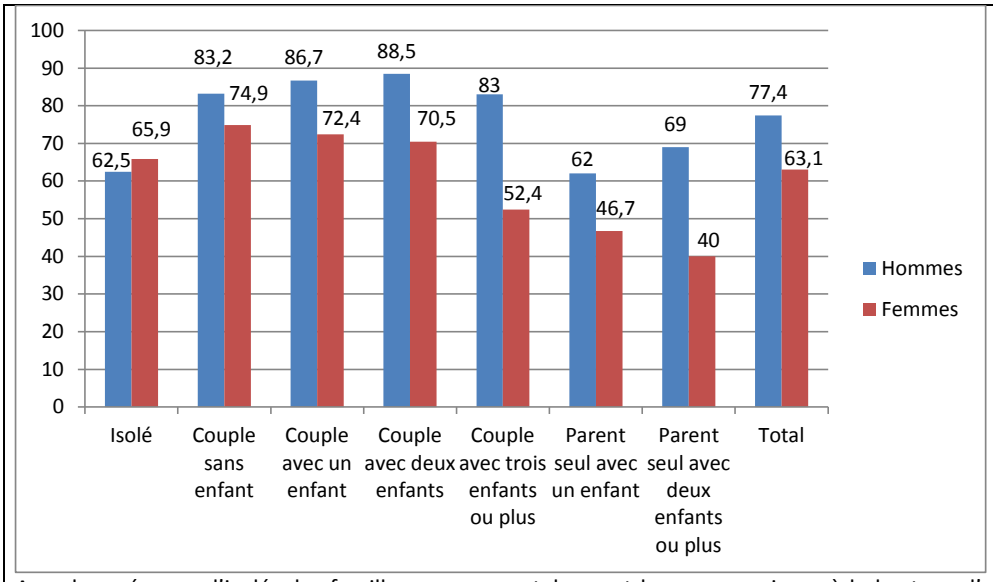


Les résultats ci-dessus tendent à montrer que, globalement, les mères seules avec enfants sont moins présentes dans le travail à temps partiel que les femmes en couple avec enfants. On peut penser que le temps partiel, pour certaines familles monoparentales, demeure insuffisant sur le plan financier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

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

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

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

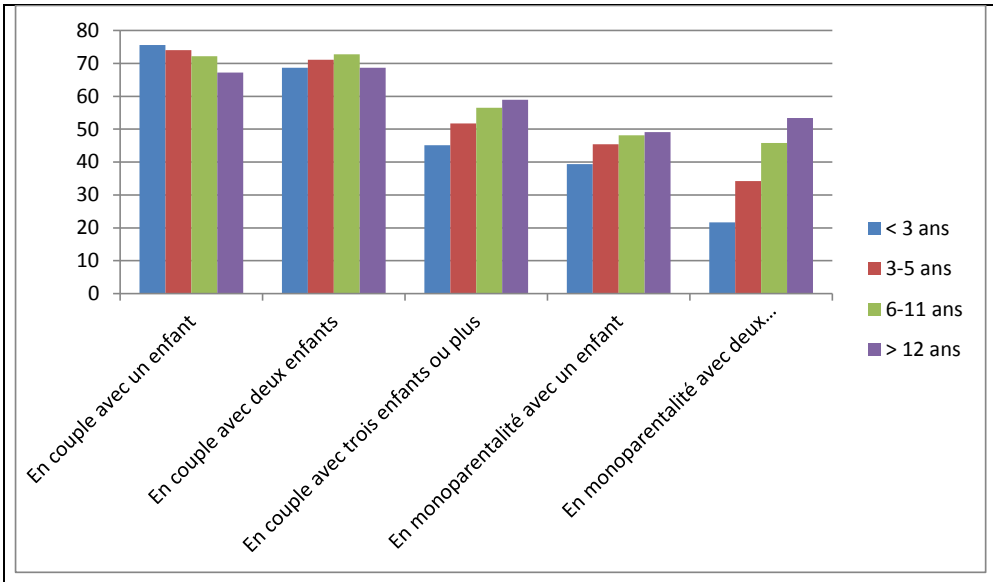


Avec les ménages d'isolés, les familles monoparentales sont le groupe qui possède les taux d'emploi les plus faibles. Les résultats du graphique ci-dessus montrent que le taux d'emploi diminue considérablement au sein des familles monoparentales, avec une présence dans l'emploi beaucoup plus faible encore pour les femmes seules avec un enfant que pour les hommes de cette catégorie (46,7% chez les femmes contre 62% chez les hommes). En outre, chez les femmes, la participation à l'emploi des familles monoparentales semble diminuer avec le nombre d'enfants à charge. A l'inverse, pour les ménages monoparentaux à chef masculin, l'insertion sur le marché de l'emploi augmente avec le nombre d'enfants à charge (62,0% avec un enfant à charge et 69% avec deux enfants à charge). On fera remarquer que les différences en termes de taux d'emploi observées entre les femmes et les hommes en situation de monoparentalité s'accentuent plus encore avec le nombre d'enfants à charge (15,3 points d'écart avec un enfant à charge, 29 points d'écart avec deux enfants à charge).
Si la variable « type de ménage » joue un rôle important dans le rapport à l'emploi des familles, ces derniers résultats soulignent également que la variable « sexe » semble être déterminante dans l'accès à l'emploi. Le taux d'emploi des mères de familles monoparentales est nettement inférieur à celui des mères en couple. L'écart de taux d'emploi entre les femmes seules avec un enfant et les femmes en couple avec un enfant est de 25,7 points de pourcentage. Or nous savons que l'emploi, pour ces femmes seules avec enfant(s), représente souvent la seule source d'entrée financière au sein du ménage/pour assurer les charges familiales du ménage. La prise en compte de l'âge des enfants serait ici nécessaire pour expliquer le faible taux d'emploi des familles monoparentales et, sans doute, nuancer les constats. On sait, par ailleurs, que les mères seules avec des enfants en bas âge sont moins souvent actives que les autres.

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

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

	< 3 ans	3-5 ans	6-11 ans	> 12 ans
En couple avec un enfant	75,6	74,0	72,2	67,2
En couple avec deux enfants	68,7	71,1	72,8	68,7
En couple avec trois enfants ou plus	45,1	51,7	56,5	58,9
En monoparentalité avec un enfant	39,4	45,4	48,1	49,1
En monoparentalité avec deux enfants ou plus	21,7	34,2	45,8	53,4



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

II. LE LOGEMENT

Les familles monoparentales sont aussi touchées par ce phénomène de déprivatisation matérielle dont les sociologues parlent tant, ce phénomène qui pousse les familles monoparentales à se priver, d'une série de choses pourtant nécessaires. Les biens et les services arrivent évidemment en tête: on se prive de chauffage même si le logement est humide, voire quasi insalubre; on évite d'aller chez le médecin; on reste chez soi pour ne pas avoir à payer le bus ou le train; on n'a évidemment plus d'ordinateur chez soi et encore moins d'Internet… Cette déprivatisation entraîne un isolement, une fracture numérique, voire une exclusion de la vie en société qui, à bien des égards, ne permet plus une vie digne et compromet les chances de réinsertion socio-économique de la personne et de sa famille. Les chiffres relatifs à l'accès au logement et à sa qualité, relevés par l'étude de l'Iweps « Les facteurs de précarité », sont particulièrement parlants à cet égard.

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

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

	Locataires (ou colocataires)	Propriétaires ou usufruitiers
Femmes seules	42	58
Hommes seuls	53	47
Femmes seules avec enfant(s)	48	52

Hommes seuls avec enfant(s)	42	58
Couples avec enfant(s)	19	81
Couples sans enfant	22	78
Autres	26	74

En 2006-2007, 70% des personnes résidant en Wallonie sont propriétaires de leur logement et 30% sont locataires. Pour rappel, les isolés représentent 34% des ménages wallons en 2006 et les familles monoparentales, selon les estimations réalisées par le Gédap, 11% des ménages wallons. Dans l'échantillon de l'enquête sur la qualité de l'habitat, ces deux catégories de ménages constituent ensemble près de 40% des ménages interviewés. Le tableau 4.1 illustre, entre autres, la situation de ces deux catégories de ménage en ce qui concerne le statut d'occupation du logement.
Alors que la majorité des habitants en Wallonie sont propriétaires de leur logement, les familles monoparentales et les personnes isolées (en particulier les hommes) sont sous représentées parmi les propriétaires. En effet, 52% des femmes seules avec enfant(s) et 47% des hommes seuls sont propriétaires de leur logement contre 81% des couples avec enfant(s). En Wallonie, les familles monoparentales et les personnes isolées sont au moins deux fois plus nombreuses que les couples (avec ou sans enfants) à être locataires de leur logement. La forte présence de locataires dans la catégorie des hommes seuls peut être interprétée comme un des effets du divorce. A ce sujet, comme le souligne Nicolas Bernard, « il n'est pas rare, en cas de divorce, que ce soit l'homme qui quitte le domicile conjugal s'il y a des enfants, pour entreprendre une recherche de logement en location ». En outre, selon les données de l'enquête sur la qualité de l'habitat, les hommes isolés (avec ou sans enfant(s)) seraient trois fois plus nombreux que les femmes dans la même situation à habiter dans un logement de moins de 28m² (10% des hommes seuls contre 3% des femmes seules). On relèvera cependant que parmi les familles monoparentales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes locataires de leur logement et que le maintien du domicile conjugal, s'il constitue un avantage appréciable, surtout pour les enfants, ne doit pas faire oublier les risques de difficultés fi nancières pour la femme qui doit assumer seule la charge du logement. Les familles monoparentales sont, selon les données de l'enquête EU-SILC (2004), plus de 65% à éprouver des diffi cultés financières pour honorer les dépenses relatives au logement.

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

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

Type de ménage	Pas de loyer ou crédit remboursé	Moins de 300 euros/mois	Plus de 300 euros/mois
Femmes seules	54	20	26
Hommes seuls	37	21	42
Femmes seules avec un ou plusieurs enfant(s)	23	22	55
Hommes seuls avec un ou plusieurs enfant(s)	–	–	–
Couples avec un ou plusieurs enfant(s)	31	10	59
Couples sans enfant	65	7	28
Total	44	13	43

Les femmes connaissent un risque de pauvreté plus grand que les hommes. En Wallonie en 2006, cet écart était de 1,6 point de pourcentage (17,8% des femmes vivent sous le seuil de pauvreté). Cette précarité financière des femmes semble avoir des répercussions sur leur situation de logement comme l'illustre le tableau ci-dessus.
Si 44% des ménages wallons n'ont pas de charge de loyer ou de crédit d'habitation en cours, seules 23% des femmes seules ayant un ou plusieurs enfants à charge sont dans ce cas. Ces femmes seules avec enfants sont par contre plus nombreuses que la moyenne des ménages à débourser plus de 300 euros par mois pour leur logement. En ce qui concerne les personnes isolées, on relèvera que 54% des femmes vivant seules et 37% des hommes seuls n'ont pas de loyer ou de crédit à rembourser ; les hommes seuls étant en outre

proportionnellement plus nombreux à faire face à des mensualités plus élevées (plus de 300 euros). Sans trop de surprise, il apparaît que ce sont les couples sans enfants qui connaissent les situations les plus favorables : 65% d'entre eux n'ont plus de charges locatives ou hypothécaires, 7% payent moins de 300 euros par mois et seuls 28% payent plus de 300 euros. Notons enfin que si le coût du logement est conséquent au sein d'un bon nombre de familles monoparentales, il est également important au sein des couples avec enfants. Mais il est diffi cile de pouvoir comparer ces deux types de ménages dans la mesure où, dans le cas des familles monoparentales, la survie fi nancière du ménage reposera entièrement sur un seul membre.

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

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

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

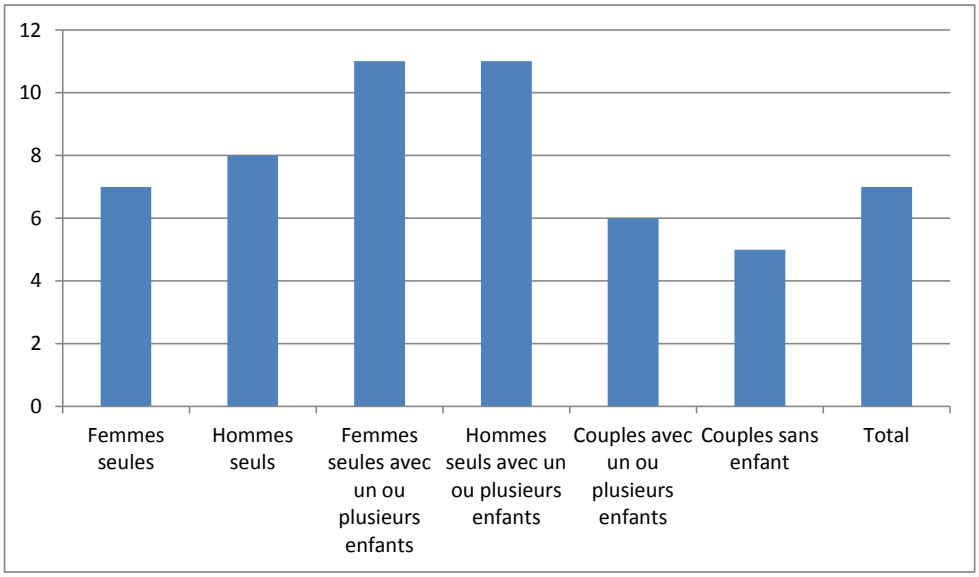
Les résultats du tableau ci-dessus permettent d'illustrer les difficultés rencontrées par certains groupes à risque dans la gestion des coûts du logement et de cerner le profil de ces personnes qui sont dans une situation de grande vulnérabilité sur le plan économique.
Parmi les groupes à risque, on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

d. Pourcentage de personnes qui déclarent que leur logement est la source possible de problèmes de santé pour au moins un membre de la famille, en Wallonie, en 2006

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

Femmes seules	7
Hommes seuls	8
Femmes seules avec un ou plusieurs enfants	11
Hommes seuls avec un ou plusieurs enfants	11
Couples avec un ou plusieurs enfants	6

Couples sans enfant	5
Total	7

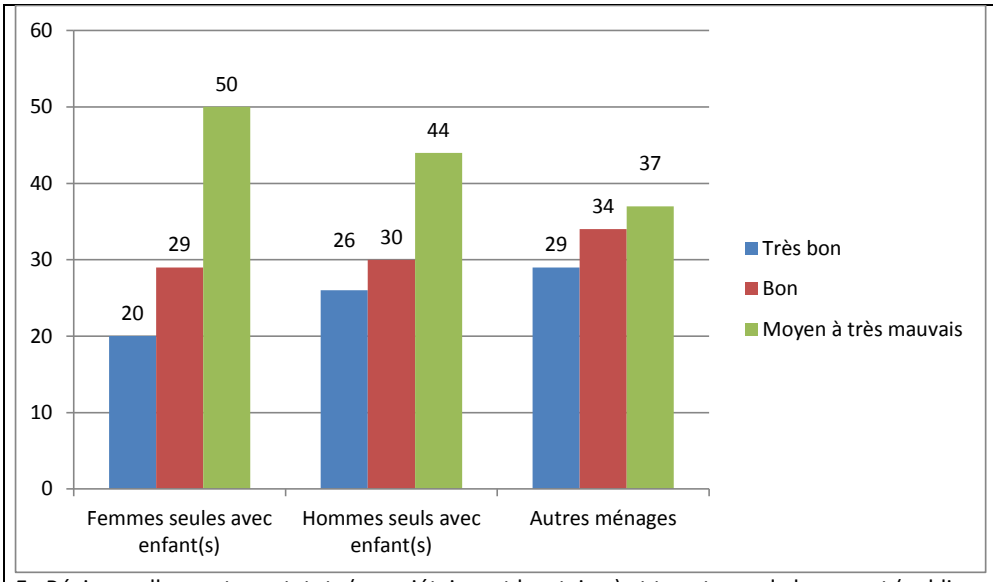


Le degré d'insalubrité de certains logements peut avoir des conséquences sur la santé des membres du ménage : c'est le cas pour 7% des personnes interrogées en Wallonie. Le graphique ci-dessus montre, une fois de plus, que les familles monoparentales perçoivent plus que les autres leur logement comme une source possible de problèmes de santé.

e. <u>Indice de qualité selon le type de ménage, en Wallonie, en 2006, en %</u>

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

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



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

Le CWEHF constate que l'état de la situation est suffisant mais il faudrait retravailler le texte de manière plus pédagogique afin de mieux pointer la problématique « femmes ».

Il faudrait également mentionner que la précarité existe déjà au niveau des femmes en situation de ménage. Cette précarité est cachée dans la « boite noire » des ménages. Le ménage peut s'en sortir mais la femme prise en compte toute seule ne s'en sort pas. Mme O'DORCHAI a réalisé une étude sur le risque individuel de pauvreté individuelle des femmes. Si le risque de pauvreté des ménages est de 15%, celui des femmes (en individuel) est de 30%.

III. CONCLUSION

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

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

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final
Q4. Quels moyens et démarches ont été mis ou seront mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre

dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

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

-

a-Screening juridique

- Rechercher de données statistiques et d'études sur le sujet;

-Rédaction et lancement du cahier des charges pour le screening Familles monoparentales à l'Universit Namur

- Réunion du comité technique (cabinet et de la DGO5) avec l'équipe universitaire de l'Université de Na chargée du screening juridique + formation de cette dernière au gender mainstreaming janvier 2015

b- Allocations familiales

-Le marché pour l'étude a été attribué en novembre 2015. Le Comité de suivi s'est réuni deux fois (1 fois en novembre et 1 fois en décembre) ; les entretiens exploratoires sont en cours.

-Un accord de coopération est en cours avec les 3 autres entités en vue d'augmenter les plafonds de revenu pour l'octroi des suppléments sociaux et suppléments d'allocations familiales en faveur des familles monoparentales. En effet, ces suppléments sont octroyés suivant deux conditions : le statut et le revenu brut imposable qui doit être inférieur à un certain montant. Suite à la mesure de distribution de l'enveloppe bien-être du Gouvernement fédéral, 25 familles auraient dépassé le plafond précité, perdant en moyenne 9 mois à partir du 1er juillet 2015. Près d'un tiers de ces familles étaient monoparentales. Une décision de principe a été prise, qui doit être formalisée dans un accord de coopération, mais est déjà appliquée. L'augmentation prévue donne accès au supplément à 1.839 enfants supplémentaires, dont environ 80% sont issus de familles monoparentales.

c-Actions de soutien et de sensibilisation aux droits des familles les plus précaires

-Recherche bibliographique,

-Participation à une matinée d'études sur Femmes et Précarité (7 novembre 2014), avec des associations de terrain (Vie féminine, Réseau de lutte contre la précarité, Comme chez nous…) et des experts universitaires (François Maniquet, Nicolas Bernard),

-2 réunions de travail du cabinet avec le Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ainsi que la DGO5.

Commentaire [16]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [VHT7]: Est-ce que ce chiffre est correct ? N'est-ce pas plus ?

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

-recherche données statistiques

-réalisation du screening juridique relatif aux familles monoparentales et mise en œuvre des recomma

-établissement de recommandations et concrétisation de celles-ci

-adaptation du modèle d'allocations familiales de façon à soutenir les familles les plus précarisées et notamment les familles monoparentales

-diffusion d'une brochure sur les droits des familles monoparentales avec le Réseau de lutte contre la p

-etc.

Commentaire [18]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

L'analyse genrée des données statistiques relatives aux familles en Wallonie et plus particulièrem ménages courant un risque de pauvreté a bien mis en évidence la précarité accrue des monoparentales. Parmi ces dernières, celles dont le chef de famille est une femme ont encore un risqu Ces femmes ont une difficulté d'autant plus grande à accéder au marché de l'emploi que leurs enfant bas âge. Leur qualité de vie est aussi compromise par un accès plus difficile à un logement adéquat et s

Commentaire [19]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Ces observations guident les études en cours. Une attention particulière est en train d'être portée à l'accès à l'emploi, à la formation, au logement, aux allocations familiales…

Cependant, ces statistiques et la réflexion en cours nous amènent aussi à penser qu'il faut être particulièrement attentif aux effets pervers que pourraient avoir des mesures spécifiques : il ne conviendrait pas que des mesures spécifiques, même partant de bons sentiments, se révèlent sur le terrain être des pièges et « coincent » des femmes dans leur situation pour garder leurs avantages …

Il faudrait ajouter la notion de « piège à la solitude ». Les familles mono-parentales ont des avantages qui seront perdus si la femme se remet en ménage ou recompose une famille.

Volet C – Rapport final

Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [110]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?

Commentaire [111]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [112]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi
Version CWEHF

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

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[9] :

Ministre en charge de la politique: Maxime PREVOT

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Sigrid BRISACK

Administration concernée : Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

Personne(s) de référence au sein de l'administration : Jean-Luc STRALE

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

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

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

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

- Développement de l'offre de services d'aide au domicile (aides ménagères, familiales et gardes à domicile)
  - Dégagement de moyens budgétaires pour renforcer les services, sachant qu'en 2014, les services ont totalisé 85.000 heures de dépassement de contingent pour répondre aux demandes des bénéficiaires (le contingent global octroyé représentant plus de 6 100 000 heures).
  - Au sein des SAFA, transfert des travailleurs aide ménagère financés par le système des titres-services vers le métier d'aide ménagère sociale (et d'aide familiale)
- Enregistrement obligatoire de l'ensemble des services intervenant dans l'aide au domicile. Définition des obligations minimales nécessaires pour intervenir dans le cadre de l'assurance autonomie (normes minimales au niveau de la qualification des travailleurs, des normes d'encadrement, de l'application du barème…);
- Clarification des métiers : révision ou rédaction des statuts définissant les métiers de l'aide

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

familiale, de la garde à domicile et de l'aide ménagère sociale. Clarification des limites des métiers de l'aide.

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

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

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

- Définir la place des centres de coordination dans le cadre de l'assurance autonomie ; au niveau des missions de prévention et d'information notamment

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

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

.

c) Mesures en faveur des aidants proches

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

- Renforcer les possibilités de répit

Volet A – Rapport intermédiaire

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

Données relatives aux aidants proches

Source : *présentation 2015 d'une enquête réalisée par le CHU de Mont Godinne quant à la santé des aidants proches*

En 2001, en Belgique, étaient aidants proches :

• 12% des 64 -75 ans.

• 10% des >75 ans.

L'aide informelle s'accompagne parfois aussi d'effets négatifs, notamment sur la santé mentale et physique de l'aidant :

Epuisement physique

isolement

Stress

Anxiété, Dépression

Sentiment subjectif d'être en moins bonne santé

Troubles du sommeil (2/3 des aidants de patients atteint de MA auront des troubles du sommeil durant leur « carrière « d'aidant »)

Risque de mortalité augmenté : 63% plus important chez les conjoints aidants.

Diminué chez les aidants masculins.

Diminué chez des aidants qui apportent beaucoup d'aide (>14h/semaine) mais majoré en cas de grande dépendance du conjoint.

Source pour ce qui suit :

Balises n°22 octobre 2007 (Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés Mouvement social des pensionnés).

- Qui sont les aidants proches ?

Ce sont celles et ceux qui apportent leur aide au moins une fois par semaine, en dehors de leur profession à une ou des personne(s) à l'autonomie limitée de leur famille ou de leur entourage, à domicile ou en maison de repos. Agés en moyenne de 58 ans, ils représentent la «génération sandwich», devant se partager entre les parents, les enfants et petits-enfants.

-Près de 65% sont des femmes**.**

- 36,5% exercent encore aujourd'hui leur profession contre 55% au début de l'aide. 44% d'entre eux sont à l'heure actuelle pré-pensionnés ou pensionnés contre 25% au début de l'aide

-32% des aidants n'ont qu'un revenu net mensuel se situant entre 750 et 1.500 € pour l'ensemble de leur ménage.

- 45% d'aidants réclament un soutien :

Les trois besoins prioritaires cités sont respectivement «quelqu'un pour me remplacer» (51%), «des informations sur des services d'associations de bénévoles» (42,5%)

et enfin «des informations sur des services professionnels disponibles» (38%).

Ensuite, près de 20% citent comme besoin «un lieu pour échanger, rencontrer des personnes qui vivent une situation similaire».

Près de 50% des aidants admettent que l'aide peut poser problème dans le cadre de leur vie familiale et davantage dans le cadre de leur vie sociale et culturelle2

Commentaire [113]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [VHT14]: Cette définition pourrait laisser à penser que les aidants proches s'occupent également de leurs enfants au niveau des soins à leur apporter. Il faut remplacer le terme famille car il comprend la notion d'enfants, les malades de longue durée, les personnes présentant un handicap…
Il y a lieu de revoir la définition afin de mieux préciser le profil des personnes aidées (voir étude de la Fondation Roi Baudouin)

- Dans 95% des cas, l'aide volontaire cohabite avec l'aide professionnelle

la moitié (50%) des personnes en perte d'autonomie sont secondées par une aide familiale et 47% par un(e) kinésithérapeute.

Enfin, dans 31% des cas, une aide ménagère est présente à domicile et 20% bénéficient du service de repas à domicile.

Les personnes en fin de vie font évidemment davantage appel à des services professionnels.

- Alors qu'initialement**, l'aide professionnelle** est destinée à la personne en perte d'autonomie, elle joue également un rôle primordial pour l'aidant. En dispensant des informations, en assurant une présence, en prodiguant des soins, … les aidants professionnels soulagent le travail de l'aidant bénévole.

Ils peuvent par ailleurs constituer un soutien moral à l'aidant proche mais aussi un moyen de le rassurer, du bien-être et du confort de la personne aidée.

Le CWEHF demande que l'on puisse aussi ajouter un point sur le fait que la gestion des rapports avec les services, les personnes qui viennent à domicile … est parfois très compliquée : parfois, il y a des conflits au niveau des codes, de la culture. Ces différences font parfois violence aux personnes dépendantes et à leur entourage.

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

- Par ailleurs, les aidants rencontrés mettent en évidence la difficulté d'accès à ces services et soins à domicile en terme financiers et en termes de délais d'attente. Cette difficulté d'accès à ces services, les aidants l'imputent au manque de personnel
- Outre la difficulté d'accès et le manque de personnel, certains aidants dénoncent le manque de formation, voire l'incompétence de certains secteurs d'aide à domicile. Ils s'interrogent sur le niveau de formation des professionnels qui viennent à domicile.
- Par ailleurs, certains aidants, particulièrement ceux qui viennent en aide à une personne désorientée ou confuse, réclament moins de rotation dans les services professionnels à domicile afin de ne pas perturber davantage la personne désorientée mais aussi afin d'établir une relation de confiance avec l'aidant proche

Les personnes aidées à domicile.

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

Ainsi, ces personnes sont en grande majorité isolées.

Commentaire [VHT15]: Ce chiffre doit être mis en relation avec la surreprésentation des femmes ayant plus de 65 ans dans la population.
En outre, il faudrait préciser les différentes catégories comme, par exemple, femmes en situation de maladie, d'handicap, d'invalidité….

Il faudrait connaitre les besoins que les personnes souhaitent voir prioritairement rencontrés

Données relatives au personnel des SAFA

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

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

- **Répartition par tranches d'âge :**

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

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

Identifier les besoins en formation exprimés prioritairement, notamment en ce qui concerne les échanges et concertations entre pair(e)s. Voir si des spécificités sont exprimées en fonction du genre.

Ce point sera à étoffer à partir de statistiques plus fouillées en termes de genre, que ce soit pour les bénéficiaires, les aidants, et les travailleurs. Analyser l'impact sur le genre

Le CWEHF demande de se pencher également sur les conditions de travail des hommes et des femmes travaillant dans les SAFA, la pénibilité du travail, les problèmes que rencontrent les femmes (freins, obstacles)…

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

- Sur le plan professionnel : pour 13% des aidants, l'aide apportée a une incidence sur leur situation professionnelle.

41% ont dû réduire leur temps de travail (davantage les femmes),
39% ont dû prendre des congés (peu importe la forme mais davantage les hommes), 14,5% ont pris leur pré-pension ou leur pension et enfin 11% ont dû arrêter définitivement leur travail afin de venir en aide à la personne en perte d'autonomie.
Cette incidence est plus importante pour le sexe féminin où 15% admettent cet impact sur leur profession contre 8% des hommes

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

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

Commentaire [116]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [VHT17]: On ne voit pas à quelle population on fait référence. Il faut mettre ces chiffres avec le fait que les femmes de plus de 65 ans sont majoritaires par rapport aux hommes.
Mentionner le-s type-s d'aides demandés par les femmes et par les hommes

Commentaire [118]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

Q4A. Moyens et démarches qui <u>ont été</u> mis en œuvre :

- Décision du développement d'une assurance autonomie (juillet 2015)
- Transfert des aides ménagères titres services au sein des SAFA en aides ménagères sociales, et possibilité de suivre la formation d'aide familiale (janvier 2016)

Le CWEHF demande de préciser en quoi ces mesures prises ont un impact sur la dimension de genre

Commentaire [119]:
-Point à compléter <u>partiellement</u> dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q4B. moyens et démarches qui <u>seront</u> mis en œuvre :

- *Mise en œuvre de l'assurance autonomie, prévue pour le 01/01/2017*
    - *Moyens budgétaires*
    - *Moyens humains : développement de l'offre de services du secteur agréé, intégrer les services non agréés sous certaines conditions (formation, application du barème, encadrement…)*
- *GT aidants proches*
- *Déterminer des indicateurs genrés en vue d'améliorer la visibilité des différences entre hommes et femmes. (dire quels indicateurs sexués)*

Développer des statistiques sexuées au niveau des services des soins à domicile de manière à mieux orienter les demandes de services et à mener une nouvelle réflexion sur les services proposés. En effet, les besoins peuvent être différenciés en fonction de l'âge et du sexe.

Commentaire [120]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

- On sait que les aidants sont majoritairement des femmes (épouses, filles, mères…)
  Quel impact aurait par exemple l'octroi d'un congé spécifique pour les aidants : diminution de revenus, sortie du travail, dépendance au conjoint, diminution du revenu de la pension…
- Attention aux constructions sociales : les personnes de plus de 60 ans, ont grandi dans des différenciations de rôles : quand se retrouve seul(e) à la suite de la perte d'un conjoint, peut-être problématique en termes de mobilité (pour les femmes qui ne conduisent pas), en terme d'autonomie (hommes qui ne cuisinent pas, ne font pas lessives…)
  Identifier les besoins et attentes des bénéficiaires selon perspective de genre : est-ce que l'aide apportée est adéquate ? Voir ce qui existe déjà, via l'AViQ (handicap ? centres de coordination ?) ?
- Vérifier que l'élaboration d'une politique ne va pas entraîner des inégalités de genre.

Commentaire [121]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Volet C – Rapport final

Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Evaluer l'impact de la mise en œuvre de l'assurance autonomie

Les impacts sur les 3 composantes doivent être analysés : personnes aidées, aidants proches et travailleurs

Evaluation via les données contenues dans le dossier social d'où la nécessité de standardiser son informatisation.

Tenir compte de la dimension du genre dans l'ensemble des données : relatives aux « revenus », à la situation familiale (isolés, couples ou autres), aux tranches d'âge, aux besoins exprimés et à leur degré de priorité.
Impact sur l'aidant proche : libération de « temps » pour quoi faire : loisirs, profession, bien-être et santé
Comparaison des coûts entre ceux du maintien à domicile et ceux de l'hébergement institutionnel pour des personnes se trouvant dans des situations de dépendance de même nature.

Commentaire [122]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [123]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [124]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaires plus généraux du CWEHF

Le CWEHF constate que les enjeux sociaux fondamentaux qui se jouent aujourd'hui consistent à transférer les préoccupations de soutien et de soins aux personnes fragilisées sur le privé alors que ce devoir doit être réalisé par le Public. Aujourd'hui, les subventions données aux services d'aides à domicile ne permettent pas de couvrir les heures pénibles, ce qui entraîne des conditions de vie inhumaines pour les personnes fragilisées. Pour pallier ce manque, de nombreuses personnes sont obligées de faire appel au marché noir pour assurer à domicile la coordination des services actuels.

Il faut travailler sur le développement des équipements collectifs pour garantir une véritable égalité entre hommes et femmes. Sans ce soutien, les femmes seront obligées de se retirer du marché du travail, ce qui aura pour conséquence de les précariser et de les verser dans la pauvreté.

Cette question devra être travaillée de manière à pouvoir y apporter une réponse concrète à cette situation.

Le CWEHF n'ayant pas reçu de fiches pour sa réunion du 15 février 2016, souhaite cependant transmettre une proposition concernant le type de recherches de statistiques qui seraient intéressantes à développer dans le cadre du rapport final d'évaluation.

Le CWEHF souhaite vivement inviter les responsables de cette fiche à une réunion du CWEHF de manière à pouvoir les conseiller pour la suite du processus.

Fiche n°5 : promouvoir l'entrepreneuriat féminin (MARCOURT)

Développer une politique de la seconde chance

- Statistiques sexuées pouvant mettre en évidence un/des profil(s)-type(s) d'entrepreneurs/euses à risque sur base des dispositifis d'alerte précoce et de test d'auto-évaluation ;
- Statistiques sexuées pouvant mettre en évidence des portraits d'entrepreneurs/euses ayant réussi après avoir eu une seconde chance.

Entrepreneuriat de la diversité

- Statistiques sexuées de l'entrepreneuriat féminin dans les différents secteurs d'activité ;
- Statistiques sexuées permettant de mieux connaître la situation de l'entrepreneuriat ethnique ;
- Statistiques sexuées de l'entrepreneuriat des hommes et des femmes souffrant d'un handicap ;
- Statistiques sexuées sur l'entrepreneuriat des seniors (45 ans et +) qui souhaitent reprendre une nouvelle activité.

Fiche n°6 : Sensibilisation dans le cadre du plan numérique (MARCOURT)

- Statistiques sexuées de la fréquentation des hommes et des femmes dans le cadre de rencontre inter-générationnelle ;
- Statistiques sexuées sur le nombre de demandes d'aides pour créer une e-business et évaluation des dispositifs d'aides e-business intégrant la dimension de genre ;
- Statistiques sexuées de fréquentation des personnes fréquentant les espaces publics numériques.

PLAN GENDER **Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi** **Version CWEHF** **Objectif stratégique (OS) n° 7: Faciliter l'accès au logement pour les familles précaires et modestes**
PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS
1. Informations générales[10] :
Ministre en charge de la politique: Paul Furlan
Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Delphine Hernalsteen
Administration concernée :DG04
Personne(s) de référence au sein de l'administration :Annick Fourmeaux
2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):
- Réformer le système d'attribution de logements sociaux (la « famille monoparentale » redevient un critère pris en compte) - Intégrer le nombre d'enfants dans le calcul du chèque habitat - Faciliter l'accès aux prêts hypothécaires sociaux via un étalement des droits d'enregistrement (Access pack)
3. Mesure(s) à prendre ou prise(s) (depuis le lancement du plan) :
- Réforme des prêts adoptée en décembre 2015 pour entrée en vigueur au 1/1/ 2016 - Mise sur pied du chèque habitat en remplacement du bonus logement en novembre 2015 pour entrée en vigueur au 1/1/2016 - Réforme du système d'attribution via un AGW et une modification du CWLHD en première lecture enjuin 2016
PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[11]
Volet A – Rapport intermédiaire
Q1. Quelle est la composition sexuée des groupes-cibles concernés par la politique (OS/OP) et de ses différentes mesures ?

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

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

Tableau 3 : Taux de pauvreté monétaire/déprivation pour différentes catégories de personnes, en %, Belgique, Wallonie, Flandre, 2011

	Belgique		Flandre		Wallonie	
	Depriv.	Pauvr.	Depriv.	Pauvr.	Depriv.	Pauvr.
Total	12,9	15,3	7,5	9,8	17,5	19,2
	Genre					
Homme	12,6	14,6	6,9	9,3	17,3	17,9
Femme	13,2	16,0	8,1	10,3	17,7	20,5
	Age					
0-17 ans	17,7	18,7	10,9	10,4	23,5	24,9
18-24 ans	12,3	14,1	7,3	5,1	15,4	19,4
25-49 ans	14,0	13,1	8,5	7,9	18,1	15,8
50-64 ans	10,3	12,1	5,0	7,4	16,6	16,1
65+ ans	7,7	20,2	4,7	18,1	10,1	22,6
	Type de ménage					
2 adultes sans enfant < 65 ans	7,5	9,9	3,2	5,6	13,2	14,2
2 adultes sans enfant > 65 ans	4,3	22,0	3,3	20,6	5,6	23,5
Ménages complexes[16] sans enfant	8,2	6,1	4,6	3,6	13,7	6,0
Famille monoparentale	36,1	38,5	24,7	22,2	43,2	54,3
2 adultes, un enfant	9,7	9,2	4,8	5,5	11,5	11,3
2 adultes, deux enfants	7,4	8,5	2,3	5,0	11,8	6,7
2 adultes, trois enfants	15,9	16,7	11,5	8,9	20,1	21,9
Ménages complexes avec enfants	14,6	14,6	15,9	11,6	9,9	11,4
Homme isolé de moins de 65 ans	24,8	20,8	12,4	12,5	35,3	26,1
Homme isolé de plus de 65 ans	11,0	19,1	5,9	17,6	9,1	18,0
Femme isolée de moins de 65 ans	25,2	24,0	20,1	15,8	31,2	29,2
Femme isolée de plus de 65 ans	14,1	20,6	6,1	14,8	19,9	28,3
	Statut d'occupation du logement					
Propriétaires	5,1	8,8	3,0	6,8	8,6	11,3
Locataires	34,2	33,1	23,3	20,6	43,4	42,3
	Statut socio-professionnel					
Indépendants	5,1	9,3	2,5	8,3	6,8	7,6
Salariés	6,6	3,5	4,4	2,5	8,3	3,9

[16] Les ménages complexes comprennent plus de deux adultes.

20.5% des femmes wallonnes sont en situation de pauvreté monétaire, 17.7 % en état de déprivation
54.3% des familles monoparentales sont en situation de pauvreté monétaire
84% des familles monoparentales ont à leur tête une femme.
10% des logements publics sont occupés par des familles monoparentales.
Une personne pauvre sur 4 vit dans une famille monoparentale.
5.1% de la population a un crédit de contrat défaillant dont la principale cible est la famille monoparentale.

- (chiffres IWEPS, rapport sur la pauvreté 2013/SPF économie)

Le CWEHF ne peut se prononcer sur cette fiche étant donné que l'état de la situation n'est pas abouti. Il n'y a pas de diagnostic, de réflexion pour appréhender le problème des discriminations sur tous les types de familles précaires et modestes :

- Etat de la situation genré au niveau de l'accès au logement pour les femmes, pour les femmes d'origine étrangère, femmes en situation de familles monoparentales, les familles

nombreuses monoparentales

- Etat de la situation genré au niveau des logements de transit, d'urgence, des logements sociaux….
- Réalité du chantage « logement contre avantages sexuels ». Ce fléau existe déjà à Bruxelles
- Distribution orientée des logements sociaux pour les personnes d'origine étrangère, ce qui entraîne une ghettoïsation de certaines rues voire de quartiers

Il propose de se référer aux divers travaux de:

- L'IWEPS
- Nicolas BERNARD (Université Saint Louis à Bruxelles) ;
- Christine MAHY (Réseau wallon de lutte contre la pauvreté)
- Les équipes populaires…

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

- Le calcul du « bonus logement » en vigueur jusqu'au 1/1/2016 ne tenait pas compte de la composition familiale
- Les critères d'attribution ne reprenaient pas la « famille monoparentale »
- Les candidats à un prêt hypothécaire social devaient disposer de la majeure partie des frais liés à l'achat pour obtenir le prêt.

Commentaire [125]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

Commentaire [126]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

Q4A. Moyens et démarches qui <u>ont été</u> mis en œuvre :
Q4B. moyens et démarches qui <u>seront</u> mis en œuvre :
Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [127]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [128]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [129]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [130]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?

Commentaire [131]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [132]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Version CWEHF

Objectif stratégique (OS) n°8 : Inclure la dimension du genre dans la gestion publique locale:

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[12] :

Ministre en charge de la politique: Paul Furlan – Ministre des Pouvoirs locaux, de la Politique de la Ville, du Logement et de l'Energie

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Delphine HERNALSTEEN – delphine.hernalsteen@gov.wallonie.be – 081/234.754 – 0476/94.26.83

Administration concernée : DGO5

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- Conscientisation des Pouvoirs locaux à l'importance de veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des membres de leur personnel communal :
  - Inclure la dimension du genre dans la circulaire relative au mode de recrutement dans la fonction publique locale
  - Conscientiser les membres du personnel communal à l'importance du genre dans leur gestion quotidienne notamment vis-à-vis du citoyen
- Conscientiser les Pouvoirs locaux à la dimension du genre dans la prise de décision des politiques communales
  - Promouvoir la création d'un « gender test » au niveau local pour les politiques mises œuvre
  - Promouvoir la dimension du genre dans l'élaboration du PST
- Développer des statistiques sexuées au niveau des diverses compétences communales

Le CWEHF souhaite vivement inviter les responsables de cette fiche à une réunion du CWEHF de manière à pouvoir les conseiller pour la suite du processus.

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

- Mesures déjà prises :
  - Réunion avec l'IWEPS pour définir le périmètre relatif aux mesures à choisir et au contenu précis à inscrire
  - Rencontre avec la DGO5 concernant la manière de fonctionner pour ce qui concerne la circulaire à envoyer aux Pouvoirs locaux afin de les conscientiser à la dimension du genre dans la prise de décision politique locale
- Mesures à prendre :
  - Revoir la circulaire relative au mode de recrutement pour la fonction publique locale

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

- Rédaction / adoption / publication d'une circulaire à destination des Pouvoirs locaux qui promeut l'égalité entre les hommes et les femmes dans la gestion politique mais aussi afin de conscientiser le personnel communal déjà en place à la question du genre

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[13]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

La population en Wallonie, au 1er janvier 2015 était composée comme suit :
51,26% de femmes
48,74% d'hommes
(chiffres du SPF Economie)

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

S'agissant de mesures particulières, il est difficile de répondre à cette question

Commentaire [133]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

S'agissant de mesures particulières, il est difficile de répondre à cette question

Commentaire [134]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

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

Q4A. Moyens et démarches qui <u>ont été</u> mis en œuvre :
Q4B. moyens et démarches qui <u>seront</u> mis en œuvre :
Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [135]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [136]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [137]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [138]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [139]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [140]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Indicateurs proposés par le CWEHF :

- Nombre d'échevins et d'échevines, hommes et femmes Bourgmestre ayant la compétence « Egalité hommes-femmes » ;
- Nombre d'hommes et de femmes au sein des conseils communaux ainsi qu'au sein d'exécutifs de ces différentes structures : CPAS, Conseil de police, ASBL communales…
- Nombre de bâtiments publics par commune disposant d'un local « allaitement » ;
- Existence ou non d'un guichet d'accueil isolé pour accueillir les femmes victimes de toute forme de violence par commune ;
- Nombre et sexe du/de la représentant-e de la police sensibilisé-e à la problématique des violences faites aux femmes par commune ;

- Nombre et types d'offres proposées par la commune pour assurer l'accueil des enfants de 0 à 12 ans en tenant compte de la diversité de situations professionnelles des parents (accueil extra-scolaire, accueil pendant les vacances scolaires…) ;
- Nombre de communes élaborant leur budget dans une optique de Genderbudgeting ;
- Nombre de communes ayant une commission consultative des femmes ou un Conseil consultatif pour l'égalité des chances ;
- Nombre de communes ayant un plan d'égalité hommes-femmes à l'engagement ;
- Nombre de communes ayant entamé l'élaboration d'un Programme Stratégique Transversal communal (PST) et ayant intégré dans ses objectifs la dimension du genre ;
- Nombre de communes signataires de la charte de l'égalité des chances, statut et sexe des personnes responsables de la Charte ;
- Introduire la dimension de genre et des statistiques sexuées dans le rapport d'activités annuel de la commune ;
- Nombre de communes inscrites dans des projets européens visant l'égalité ;
- Nombre de jours de congés de paternité accordés par chaque commune à son personnel lors de la naissance d'un enfant ;
- Rémunération du congé de paternité accordée par chaque commune à son personnel ;
- Composition du personnel selon le sexe et la fonction occupée ;
- Nombre de membres du personnel qui ont recours au congé de paternité, rapporté à l'ensemble des membres du personnel qui auraient pu bénéficier du congé ;
- Nombre de jours pris pour chaque congé.

REPRÉSENTATION HOMMES-FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE DE LA PROVINCE

- Nombre de conseillers/ères, de député-e-s provinciaux/ciales ;
- Nombre d'hommes et de femmes au sein des conseils provinciaux ainsi qu'au sein des différentes structures : Intercommunales de gestion de déchets, de développement économique, de télédistribution, ASBL provinciales, etc … ;
- Part du budget provincial investi dans une optique de Genderbudgeting pour la réalisation d'infrastructures … ;
- Introduire la dimension de genre et des statistiques sexuées dans tous les domaines relevant de la compétence des provinces ;
- Nombre de jours de congés de paternité accordés par chaque province à son personnel lors de la naissance d'un enfant ;
- Rémunération du congé de paternité accordée par chaque province à son personnel ;
- Composition du personnel selon le sexe et la fonction occupée ;
- Nombre de membres du personnel qui ont recours au congé de paternité, rapporté à l'ensemble des membres du personnel qui auraient pu bénéficier du congé ;
- Nombre de jours pris pour chaque type de congé par les hommes et par les femmes

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi
Version CWEHF

Objectif stratégique (OS) n° 9 : *Améliorer la mobilité dans sa globalité*

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

La mobilité constitue un enjeu de plus en plus important dans notre vie quotidienne. Adultes, enfants, valides, moins valides, hommes, femmes, citadins, ruraux, chaque groupe concerné a des besoins spécifiques et différenciés. Répondre à tous constitue un défi de taille pour les responsables politiques. Dans le cadre du présent OS, il est proposé dans un premier temps d'évaluer les difficultés rencontrées par certains usagers. Sur base des constats établis, des mesures concrètes seront proposées. Afin de ne pas se disperser, l'action retenue sera ciblée sur une mesure spécifique.

Remplacer le commentaire par :Passer de la notion de mobilité à la notion de motilité

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[14] :

Ministre en charge de la politique: Carlo Di Antonio

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

Administration concernée : DGO2 – Mobilité et Voies hydrauliques

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- Identifier les difficultés rencontrées par différents publics pour avoir accès à la mobilité
- Sur base des constats, retenir un groupe cible et proposer des actions concrètes afin de rencontrer les difficultés identifiées

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

Depuis le lancement du plan, il a été demandé à l'administration d'intégrer dans ses enquêtes « Mobilité des ménages » la notion du déplacement des femmes au sein des ménages. Par ailleurs, dans le cadre d'actions telles que les PCM ou le transport scolaire, la prise en compte des différents groupes identifiés devra être prise en compte.

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

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[15]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

Commentaire [141]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q2. Quelles sont les différences qui existent et qui sont sources d'inégalité entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures (par exemple, en matière d'accès aux ressources, d'exercice des droits fondamentaux…)?

Commentaire [142]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

Q4. Quels moyens et démarches (comme la détermination d'indicateurs en vue d'améliorer la visibilité des différences entre les hommes et les femmes) ont été mis ou seront mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

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

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

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :
-
Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [143]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [144]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [145]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées (par exemple, des mesures envisagées et finalement abandonnées) ?
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [146]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [147]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [148]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Remarques plus générales du CWEHF

Le CWEHF transmet la synthèse des recommandations qui ont été faites lors de son colloque sur la mobilité du 14 mars 2012

- Réaliser des études genrées permettant de comprendre la relation hommes-femmes et l'usage de la voiture familiale : stéréotypes sexués véhiculés par la société, nombre d'hommes et de femmes ayant leur permis de conduire, critères retenus pour acheter le type de véhicule par sexe, nombre d'hommes et de femmes propriétaires d'une voiture, comportement du ménage s'il possède une seule voiture et, si abandon d'une voiture dans le

ménage, voir si ce serait systématiquement celle de la femme, impacts induits pas l'abandon d'une voiture ou par la disposition d'une voiture sur les mobilité des hommes et des femmes ;

- Etudes sur les différences de motifs de mobilité des hommes et des femmes en milieux rural et urbain.

- Etudes sur le comportement des hommes et des femmes face à l'utilisation des systèmes de voitures partagées (Cambio) et à l'utilisation des systèmes alternatifs de déplacement comme le transport à la demande, site de co-voiturage, centrale de mobilité pour les moins-valides.

- Etudes sur le comportement des hommes et des femmes face à l'utilisation de la mobilité douce .

- Etudes de mobilité intégrant la dimension de genre de manière à améliorer le maillage et le réseau de desserte des transports en commun. Intégrer le genre implique aussi de prendre en compte les freins à l'emploi (politique de recrutement), les horaires et l'organisation du travail.

- Mener une réflexion approfondie sur le réseau des lignes de transport en commun (train-tram-bus) en fonction des besoins de déplacements spécifiques des hommes et des femmes, en tenant compte de la localisation des « zones dortoirs » et des activités ;

- Intégrer la dimension de genre dans les enquêtes et plans de mobilité, en prenant en compte la localisation de certaines fonctions (écoles, services, commerces, hôpitaux, loisirs…) en plus du critère déplacement domicile-travail.

- Etudes d'évaluation permettant de tester l'offre des transports publics « à la demande » intégrant la dimension de genre de manière à déterminer si cette offre permet de répondre aux différents motifs de déplacement.

- Etudes d'évaluation de l'adéquation des transports publics aux besoins de déplacements intégrant la dimension de genre (flexibilisation des temps de vie, conciliation de l'ensemble des sphères de la vie, défis écologiques, adaptation du matériel des différents moyens de transport en commun, localisation des centres de soins de santé, des crèches en –dehors des zones urbaines…).

- Statistiques sexuées de la composition des ménages en fonction de leur lieu de résidence en périphérie ou en centre-ville.

- Intégrer la dimension de genre dans toute approche systémique qui lie le vécu des femmes, les interdictions sociales, les représentations mentales, les sentiments d'insécurité dans l'espace public, l'absence de mobilité, les aspects qualitatifs des déplacements, les aménagements des espaces publics comme parties intégrantes de la mobilité. Les espaces publics doivent aussi pouvoir répondre aux besoins différenciés entre les hommes et les femmes : par exemple, prévoir systématiquement un espace d'allaitement, un ascenseur ou

plateau pour les personnes à mobilité réduite et pour les poussettes, aménagement un espace « toilette » suffisamment important pour pouvoir y entrer une poussette....

- Réaliser des études intégrant la dimension de genre sur le concept culturel de la mobilité : la déconstruction des formatages des genres dans les espaces publics et la mobilité ainsi que le questionnement de l'hyper-mobilité comme nécessité culturelle.

- Approfondir la notion de **« motilité »** : ce concept doit être développé au niveau du processus décisionnel dans les politiques publiques : il s'agit d'intégrer la capacité sociale dans la mobilité, c'est-à-dire l'ensemble des facultés dont dispose une personne pour améliorer ses aptitudes à se déplacer. Ce concept concerne plus spécifiquement les femmes qui rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi, à la vie sociale...Pour développer la réflexion sur cette notion de motilité, le CWEHF vous conseille de contacter Mme Claudine LIENARD (Université des Femmes).

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

VERSION CWEHF

Objectif stratégique (OS) n° 10 : *Accroître l'accessibilité aux différents métiers du transport en commun et du transport scolaire : analyse et recommandations*

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

L'accès à l'emploi est devenu une priorité pour beaucoup de jeunes. Les emplois liés au monde du transport ne sont pas nécessairement tous connus. Dans le cadre de cet OS, il est envisagé d'établir un relevé des différentes possibilités existant au niveau des métiers du transport. Une seconde phase d'analyse consistera

- *dans l'identification des travailleurs actuellement employés dans ces différents secteurs*
- *dans la formation nécessaire pour y accéder*
- *dans l'identification des éventuels « verrous » à la fois dans la formation mais également dans les procédures de recrutement*

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[16] :

Ministre en charge de la politique: Carlo Di Antonio

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

Administration concernée : DGO2 – Mobilité et Voies hydrauliques

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

- identification des différents métiers liés au transport de personnes
- identification des verrous à l'emploi dans les différents secteurs identifiés

Le CWEHF souhaite vivement inviter les responsables de cette fiche à une réunion du CWEHF de manière à pouvoir les conseiller pour la suite du processus.

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

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

A ce stade du projet, aucune mesure n'a encore été prise. En accord à la fois avec le secteur des transports, avec le monde de l'enseignement et avec les associations professionnelles, il convient d'établir le relevé des métiers et des formations nécessaires (organisées ou à organiser) pour y accéder.

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

Volet A – Rapport intermédiaire

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

Commentaire [149]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q2. Quelles sont les différences qui existent et qui sont sources d'inégalité entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures (par exemple, en matière d'accès aux ressources, d'exercice des droits fondamentaux…)?

Commentaire [150]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

Q4. Quels moyens et démarches (comme la détermination d'indicateurs en vue d'améliorer la visibilité des différences entre les hommes et les femmes) ont été mis ou seront mis en œuvre

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

pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?
Q4A. Moyens et démarches qui ont été mis en œuvre :
Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :
Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [151]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [152]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [153]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [154]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées (par exemple, des mesures envisagées et finalement abandonnées) ?

Commentaire [155]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [156]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER

Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

Objectif stratégique (OS) n° 11 :

Version CWEHF

« Soutenir les formations des travailleurs/euses(~~se)s~~ titres-services »

Cet objectif a été adapté comme suit en raison de la méthodologie préconisée :

« Amélioration de la qualité de l'emploi dans le domaine des titres-services »

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[18] :

Ministre en charge de la politique: Eliane Tillieux

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Kristel Karler – 0498/43.08.90 et Nadia Capaccioni – 081/323.467

Administration concernée : Direction des Emplois de Proximité (DG06)

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Amélioration de la qualité de l'emploi titres-services via la formation.
Développer des statistiques sexuées

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

Adaptation de l'offre de formations titres-services.

Etat des lieux (novembre 2015) :

- 3830 formations internes approuvées (sur 4886 demandes) ;
- 958 formations externes approuvées (sur 1198 demandes).

Domaines actuellement pris en compte :

- attitude ;
- savoir-faire avec les clients ;
- ergonomie ;
- organisation efficace ;
- sécurité et Hygiène ;
- usage du Français/Néerlandais/Allemand ;
- secourisme.

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

Toutes les formations doivent avoir un lien clair avec le travail quotidien des aide-ménagères.
Exemples de demandes refusées :

- adaptation au monde du travail ;
- formation de base Conseiller en Prévention ;
- comment gérer son budget ménage (très nombreuses) ;
- éducation à la consommation ;
- sensibilisation à la prévention des violences au travail ;
- la dépression ;
- formation des aides ménagers aux économies d'électricité, d'eau de chauffage et éco-consommation ;
- l'absentéisme de quoi parle-t-on ? La motivation au travail et les règles du savoir-être ;
- projet de vie et projet professionnel ;
- prévention du surendettement.

Il faut ajouter la convention entre la Ministre TILLIEUX et le Ministre PREVOT concernant le transfert d'une partie des titres-services vers les APE (aides familiales)…

Commentaire [VHT57]: Le CWEHF craint qu'une formation en lien avec le travail quotidien risque de les enfermer dans ce type de tâches et les empêchent d'accéder à d'autres métiers.

Commentaire [VHT58]: Le CWEHF ne comprend pas pourquoi ces formations sont refusées. Au contraire, ces formations ont un lien avec leur fonction et leur permettent d'évoluer.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[19]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

Selon le rapport d'Idea Consult de 2013 (évaluation fédérale de la mesure), 98,1% des travailleurs titres-services, en Wallonie, sont des femmes.

Statistiques pour le secteur Titres-Services en Wallonie.

La part de travailleurs masculins dans le secteur des Titres-Services ne représente que 1,88 % du nombre total des travailleurs de ce secteur.
Les travailleurs du secteur sont, en majorité, peu qualifiés et présents dans toutes les classes d'âge.

Nombre de travailleurs T-S en 2014 (Onem)
Pays : 154.558 Wallonie : 36.688

Evolution du nombre de travailleurs T-S en Wallonie (Onem et IDEA)

Année	Travailleurs
2008	29.527
2009	33.643
2010	37.378
2011	39.619

Commentaire [159]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

2012	39.388
2013	38.708
2014	37.688

Profil des travailleurs T-S en Wallonie pour 2014 (Onem et IDEA)
36.981 femmes (98,12 %), pour 707 hommes (1,88 %).

Age		%
Moins de 30 ans	6.566	17,4 %
De 30 à 49 ans	10.195	27,1 %
De 40 à 49 ans	12.342	32,7 %
Plus de 50 ans	8.585	22,8 %

Niveau d'étude		%
Peu qualifié	22.042	58,5 %
Moyennement qualifié	14.220	37,7 %
Hautement qualifié	1.426	3,8 %

Nationalité pour 2013	%
Belgique	85,3 %
UE	10,9 %
Hors UE	3,8 %

Situation professionnelle avant l'entrée dans le système T-S en 2013 pour la Wallonie (IDEA)

Situation professionnelle	**%**
Chômeur complet indemnisé	41,6 %
Bénéficiaire d'un revenu d'intégration	4,2 %
Ancien travailleur T-S	30,5 %
Autres	23,4%

Il faut ajouter la répartition par sexe à ces tableaux

Actuellement, on constate que beaucoup de femmes souhaitent un contrat à temps plein mais n'y ont pas accès. Les employeurs leur demandent de trouver elles-mêmes des heures en plus. Des avenants aux contrats ou des contrats parfois à la limite de la légalité (si les travailleuses ne pensent pas à les faire vérifier avant de les signer) sont rédigés.
Ces femmes sont aussi soumises à une pression psychologique : elles n'ont pas à se plaindre, sinon leurs employeurs leur rappellent que beaucoup d'autres femmes attendent de prendre leur place….

Le CWEHF demande que le diagnostic initial puisse intégrer les critères « type de contrat » (CDI ou non, temps plein ou temps partiel et quel type de temps partiel) pour pouvoir juger de la qualité d'un emploi.

Le diagnostic devrait également mentionner le problème de turn-over au niveau des postes titres-

services. Comme les salaires augmentent avec l'âge, les employeurs ne peuvent pas garder les travailleurs/euses à long terme car les aides à l'emploi (subsides) sont limités. Le turn-over est obligatoirement le fait d'un effet d'aubaine. Les entreprises qui auraient souhaité offrir une formation à des femmes à moyen terme, se sont trouvées dans l'obligation de devoir négocier avec les syndicats le fait de voir partir ces femmes de la société car il n'y a pas de moyens suffisants au niveau systémique.
Comment peut-on gérer les aides à l'emploi pour qu'à moyen terme on puisse avoir un emploi durable de qualité ?

Il faut aussi analyser la situation des titres-services par rapport aux différentes régions et aux différences socio-économiques des femmes : certaines femmes sont demandeuses de ce type d'emploi mais il faut les encourager à suivre des formations sur l'estime de soi…

Q2. Quelles sont les différences qui existent et qui sont sources d'inégalité entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures (par exemple, en matière d'accès aux ressources, d'exercice des droits fondamentaux…)?

Les activités exercées dans le cadre des TS sont exercées essentiellement par des travailleuses, étant donné que ces tâches ménagères sont encore trop souvent considérées comme devant être accomplies par des femmes.

Commentaire [160]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

Q4. Quels moyens et démarches (comme la détermination d'indicateurs en vue d'améliorer la

visibilité des différences entre les hommes et les femmes) ont été mis ou seront mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

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

Mise en place d'un groupe de réflexion sur la question du Genre dans le secteur des titres-services composé d'une très grande majorité de femmes.

Les résultats de la réflexion penchent vers une amélioration de la qualité de l'emploi via une évolution de la formation dans le secteur.

Le CWEHF relève qu'une amélioration de la qualité de l'emploi ne doit pas se réduire à l'unique biais de la formation. Un emploi de qualité est un emploi qui permet (aux femmes) d'avoir un salaire suffisant pour vivre dignement. Pour ce faire, il faut garantir un contrat CDI avec un nombre d'heures suffisantes, un salaire décent, gages d'un emploi stable.

Le CWEHF invite par ailleurs à consulter le rapport d'Alter-Egales 2015 de la FWB dans lequel la première recommandation concerne les conditions pour avoir un emploi de qualité[20] :

- « une autonomie financière individuelle garantie, dont la possibilité d'épargne, et une protection sociale suffisante ;
- Un équilibre entre temps professionnel, personnel , familial et social ;
- Des conditions de sécurité, un équipement professionnel à disposition et une absence de violence au travail ;
- Une reconnaissance et valorisation sociale et l'implication du personnel dans l'organisation de l'emploi ;
- Une accessibilité, sans discrimination aux femmes issues de toutes les couches et catégories socio-culturelles ».

Commentaire [161]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

Adaptation de l'offre de formations.
Une table ronde avec les représentants du secteur, le FOREM et la DGO6 sera organisée, afin d'identifier les formations qui pourraient rencontrer l'objectif d'amélioration de la qualité de l'emploi des travailleuses du secteur.

Développer des statistiques :

- % de femmes comme opérateurs de titres services (on sait qu'elles sont majoritaires avec une ventilation par catégorie d'âge et statut avant l'emploi de titres services)
- Statistiques sur le type de formation dispensée dans le cadre des dispositifs de titres-services en fonction du sexe ;
- Statistiques sur la durée et la fréquence des formations par sexe ;
- Evaluation du dispositif titres-services sur l'égalité Hommes-Femmes en matière d'emplois proposés, de formations des travailleurs-euses et de l'adéquation de ces formations aux besoins des travailleurs-euses et des utilisateurs-trices.

Le CWEHF demande d'une réflexion puisse être menée :

Commentaire [162]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

[20] Alter-Egales 2015 – Egalité au travail, FWB, p.21

- Au niveau des formations : il faut distinguer 2 groupes de formations, un « paquet » de formation qui sont en lien direct avec l'emploi et un « paquet » de formation qui permettent de s'orienter vers d'autres métiers plus valorisants et correspondant mieux aux aspirations des personnes ;
- De la reconnaissance des diplômes. Beaucoup de femmes d'origine étrangère sont contraintes à travailler dans les titres-services pour cause de non-reconnaissance leur diplômes et de leurs compétences. Il faudrait leur permettre de faire des passerelles pour qu'elles puissent accéder à des professions qui leur sont plus adaptées et réduire les conséquences néfastes sur leur santé mentale.

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Le secteur étant composé à 98,1% de femmes, la dimension du Genre est ici intégrée via une amélioration de la qualité du travail dans son ensemble. Cette amélioration, via la formation, a comme objectif non seulement une amélioration de la qualité du travail quotidien mais également une amélioration du bien être des aide-ménagères par l'extension des possibilités et des domaines de formation.

Commentaire [163]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Volet C – Rapport final

Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [164]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées (par exemple, des mesures envisagées et finalement abandonnées) ?

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [165]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [166]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

AVIS DU CWEHF

- **Objectif stratégique (OS) n° 12 :**

« Encourager la participation des femmes et/ou des hommes au sein de secteurs d'activités professionnelles où elles/ils sont sous-représentés »

Cet objectif a été adapté comme suit en raison de la méthodologie préconisée :

« Favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes dans les métiers porteurs »

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[21] :

Ministre en charge de la politique: Eliane TILLIEUX - Ministre de l'Emploi et de la Formation

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Kristel Karler – 0498/43.08.90 et Marie Pirson – 081/323.575

Administration concernée : DG06 + le FOREM et l'IFAPME

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

1. *Intégrer la dimension de genre dans la communication sur l'offre de formation.*
2. *Intégrer la dimension de genre dans la formation des professionnels de l'insertion.*

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

1.1 Optimaliser les outils de communication du FOREM et de l'IFAPME à destination du public.
2.1 Organiser une formation portant sur le genre dans le cadre de FormaForm (initiative commune au FOREM et à l'IFAPME).

Le CWEHF souhaite vivement inviter les responsables de cette fiche à une réunion du CWEHF de manière à pouvoir les conseiller pour la suite du processus.

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

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[22]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

FOREM

Formations - Métiers porteurs - 2015

		Féminin		Masculin	
		Pop	Heures	Pop	Heures
12142	Technicien/technicienne des services comptables	37	12587,95	28	10795,25
12242	Technicien/technicienne de production du tourisme	36	6208,15	27	4014,00
14231	Télévendeur/télévendeuse	144	19161,80	68	10334,81
14311	Attaché commercial/attachée commerciale en biens d'équipement professionnels	29	5368,03	54	14739,02
24121	Infirmier/infirmière généraliste	59	10323,80	12	2180,50
32321	Informaticien/informaticienne d'étude	3	984,00	40	11798,00
33113	Responsable des ventes	8	2735,56	12	2948,76
42123	Couvreur/couvreuse	2	60,75	262	72183,55
42211	Electricien/électricienne du bâtiment et des travaux publics	8	2907,00	304	91815,03
42212	Installateur/installatrice d'équipements sanitaires et thermiques	6	737,25	432	136581,25
42221	Poseur/poseuse de fermetures menuisées	1	566,75	29	6338,75
43112	Conducteur/conductrice de transport en commun (réseau routier)	22	4408,50	173	30249,56
43114	Conducteur/conductrice de transport de marchandises (réseau routier)	18	5842,93	566	179674,55
43211	Conducteur/conductrice d'engins de chantier du BTP, du génie civil et de l'exploitation des carrière	2	80,00	41	6017,00
43221	Conducteur/conductrice d'engins de levage			96	10291,25
44121	Opérateur-régleur/opératrice-régleuse sur machine-outil	2	1312,00	22	11004,78
44134	Tuyauteur industriel			16	7740,00
44212	Interconnecteur/interconnectrice en matériel électrique et électromécanique	1	49,50	12	2374,25
44311	Mécanicien/mécanicienne de maintenance			8	4357,75
44321	Mécanicien/mécanicienne de véhicules particuliers et industriels	1	396,00	63	30108,75
44341	Polymaintenicien/polymaintenicienne	1	275,75	222	107332,25
45413	Opérateur/opératrice de laboratoire des industries de process	3	917,50	12	3969,00
47111	Boulanger-Patissier	11	5415,00	16	8546
47112	Patisserie	9	5409,00	7	4380,00

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

47122	Boucher	2	812,50	12	5698,25
52332	Maintenicien/maintenicienne des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques			114	27537,50
53111	Cadre technique de méthodes-ordonnancement-planification	19	1635,00	15	1331,75
53212	Cadre technique de contrôle-qualité	55	18910,50	69	29417,80
61221	Dessinateur/dessinatrice du BTP	4	3339,75	14	5700,10
61223	Chargé/chargée d'études techniques du BTP	37	8857,81	130	20605,25
61312	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	39	12800,85	53	17688,75

Wallonie (2014)	Effectif pondéré			
	Homme	Femme	H+F	% Femmes
723 Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur, de moteurs d'avion, de machines ag	15841	0	15841	0,0
711 Métiers qualifiés du bâtiment (gros oeuvre) et assimilés	34216	250	34466	0,7
712 Métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés	20666	353	21018	1,7
741 Installateurs et réparateurs, équipements et lignes électriques	19351	387	19738	2,0
931 Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil	3414	72	3486	2,1
721 Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes méta	9667	225	9893	2,3
834 Conducteurs de matériels et engins mobiles comme engins agricoles et forestiers, eng	13102	421	13522	3,1
833 Conducteurs de poids lourds et d'autobus	24349	816	25165	3,2
713 Ouvriers peintres, ravaleurs de façades et assimilés	5728	271	5999	4,5
021 Sous-officiers des forces armées	2967	144	3111	4,6
742 Monteurs et réparateurs, électronique et technologies de l'information et des commu	7137	397	7533	5,3
312 Superviseurs, mines, industries manufacturières et bâtiment	11498	674	12173	5,5
722 Forgerons, outilleurs et assimilés	5032	374	5406	6,9
252 Spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs	7732	657	8389	7,8
352 Techniciens des télécommunications et de la radio diffusion	1137	121	1258	9,6
132 Managers, industries manufacturières, industries extractives, bâtiment et distribution	9405	1028	10433	9,9
818 Autres conducteurs de machines et d'installations fixes	4308	566	4874	11,6
214 Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechniques)	11736	1591	13327	11,9
821 Ouvriers de l'assemblage	4442	663	5105	13,0
251 Concepteurs et analystes de logiciels et d'applications	13193	2400	15593	15,4
751 Métiers qualifiés de l'alimentation et assimilés	16675	3297	19972	16,5
816 Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits cc	2765	607	3372	18,0
351 Techniciens, opérations et soutien aux utilisateurs des technologies de l'information e	4837	1130	5967	18,9
541 Personnel des services de protection et de sécurité	17881	4409	22290	19,8
311 Techniciens des sciences physiques et techniques	19275	4917	24192	20,3
432 Employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports	20126	5364	25490	21,0
314 Techniciens et travailleurs assimilés des sciences de la vie	377	109	486	22,4
332 Agents de vente et d'achat, courtiers	8878	3230	12109	26,7
335 Fonctionnaires (douanes, impôts, prestations sociales, licences) et inspecteurs de poli	9796	4063	13859	29,3
122 Managers, ventes, commercialisation, publicité, relations publiques et recherche-déve	11588	5291	16879	31,3
343 Professions intermédiaires de la culture, de la création artistique et des activités culin	3041	1845	4886	37,8
216 Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs	7616	5276	12892	40,9
232 Professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle (enseignement secon	6119	4568	10688	42,7
511 Agents d'accompagnement, contrôleurs de transports publics et guides	1124	976	2100	46,5
121 Managers de services administratifs	8933	8178	17111	47,8
333 Agents de services commerciaux	3502	3206	6707	47,8
241 Spécialistes en finances	13414	12822	26235	48,9
512 Cuisiniers	6063	6008	12070	49,8
422 Employés chargés d'informer la clientèle	4455	5858	10312	56,8
513 Serveurs et barmen	4290	5834	10124	57,6
524 Autres vendeurs	1621	2474	4096	60,4
431 Employés des services comptables, financiers et de paie	7880	13759	21640	63,6
331 Professions intermédiaires de la finance et des mathématiques	1576	2793	4368	63,9
233 Professeurs de cours généraux (enseignement secondaire)	11158	23236	34394	67,6
226 Autres spécialistes des professions de la santé	6061	14948	21010	71,1
321 Techniciens de la médecine et de la pharmacie	1445	5968	7413	80,5
234 Instituteurs, enseignement primaire et éducateurs de la petite enfance	5418	29620	35038	84,5
514 Coiffeurs, esthéticiens et assimilés	1423	9969	11392	87,5
222 Cadres infirmiers et sages-femmes	2021	15957	17978	88,8
322 Personnel infirmier et sages femmes (niveau intermédiaire)	2080	20157	22238	90,6
911 Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux	5458	64685	70143	92,2
412 Secrétaires (fonctions générales)	1290	17199	18489	93,0
531 Gardes d'enfants et aides-enseignants	1190	21987	23177	94,9
532 Aides-soignants	1680	31978	33658	95,0

IFAPME

Le tableau ci-dessous identifie la proportion de femmes et d'hommes en formation apprentissage ou chef d'entreprise dans le réseau IFAPME pour les métiers porteurs.

De manière générale, on peut définir les métiers porteurs comme les métiers les plus recherchés sur le marché de l'emploi par les employeurs. Cet indicateur est la synthèse de deux documents, "Métiers porteurs ? Elèves rares ?", du CSEF et "Métiers porteurs. Au-delà des listes. (Décembre 2014)", ce dernier intégrant à la réflexion des données sur la croissance/décroissance des opportunités d'emploi et sur la réserve de main d'œuvre.

Dimension du genre des apprenants en formation au 31/12/2014 dans le cadre des métiers porteurs.

Secteur	Intitulé	STADE	Femmes	Hommes	Total général	Femmes %	Hommes %
Alimentation			**738**	**1697**	**2435**	**30**	**70**
	Boucher - Charcutier	App	151	605	756	20	80
	Boucher-charcutier-traiteur	CE	40	298	338	12	88
	Boulanger - Pâtissier	App	31	156	187	17	83
	Boulanger-Pâtissier	CE	191	151	342	56	44
	Restaurateur	App	82	213	295	28	72
	Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets	CE	197	234	431	46	54
	Cuisinier de collectivité	App	4	2	6	67	33
	Chef de cuisine de collectivité	CE	7	9	16	44	56
	Directeur d'hôtel	CE	19	7	26	73	27
	Garçon/Serveuse de restaurant	Prépa	15	22	37	41	59
	Chef Barman	CoEn	1	0	1	100	0
Filière-Bois			**16**	**438**	**454**	**4**	**96**
	Menuisier-charpentier	CE	12	246	258	5	95
	Ebéniste	CE	4	21	25	16	84
	Menuisier	App	0	171	171	0	100
Mobilité			**13**	**668**	**681**	**2**	**98**
	Carrossier-réparateur	App	1	152	153	1	99
	Carrossier-réparateur	CE	1	111	112	1	99
	Garagiste- réparateur	App	2	149	151	1	99
	Garagiste-réparateur	CE	9	227	236	4	96
	Mécanicien poids lourds	App	0	11	11	0	100
	Technicien en maintenance et diagnostic automobile	CE	0	18	18	0	100
Métal et technologies			**1**	**65**	**66**	**2**	**98**
	Métallier soudeur	App	1	29	30	3	97
	Artisan-entrepreneur en éléments métalliques	CE	0	30	30	0	100
	Fabricant et poseur de châssis et portes en PVC et/ou aluminium	App	0	6	6	0	100
Electricité			**7**	**650**	**657**	**1**	**99**
	Installateur électricien	App	1	123	124	1	99
	Installateur-électricien	CE	5	434	439	1	99
	Frigoriste	App	0	13	13	0	100
	Frigoriste	CE	1	80	81	1	99
Construction			**59**	**1924**	**1983**	**3**	**97**
	Installateur en chauffage central	App	4	223	227	2	98
	Installateur en chauffage central	CE	5	475	480	1	99
	Maçon - bétonneur	App	4	342	346	1	99
	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	CE	1	155	156	1	99

	Entrepreneur de couvertures non métalliques de construction	CE	2	141	143	1	99
	Plafonneur - cimentier	App	0	31	31	0	100
	Entrepreneur plafonneur cimentier	CE	1	18	19	5	95
	Carreleur	App	1	53	54	2	98
	Carreleur	CE	3	53	56	5	95
	Couvreur	App	1	204	205	0,5	99,5%
	Peintre en bâtiment	App	6	104	110	5	95
	Entrepreneur peintre en bâtiment–tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	CE	31	125	156	20	80
Soins aux personnes			**1121**	**134**	**1255**	**89**	**11**
	Esthéticien	App	32	1	33	97	3
	Gestionnaire d'institut de beauté	CE	322		322	100	0
	Coiffeur (pour Hommes et pour dames)	App	365	70	435	84	16
	Gestionnaire de salon de coiffure	CE	402	63	465	86	14
Prestataires de services							
	Agent immobilier	CE	**355**	**422**	**777**	**46**	**54**
Métiers du chiffre							
	Comptable	CE	**25**	**28**	**53**	**47**	**53**

Q2. Quelles sont les différences qui existent et qui sont sources d'inégalité entre la situation des femmes et des hommes concernés par la politique et ses différentes mesures (par exemple, en matière d'accès aux ressources, d'exercice des droits fondamentaux…)?

Globalement, les formations du FOREm concernant des métiers en pénurie sont, le plus souvent, et, significa
hommes.

Les analyses statistiques de l'IFAPME mettent en évidence une nette disparité quant à la proportion de femn
formation dans certains secteurs.

Les secteurs de formation de la construction, de la mobilité, de la filière-bois et du métal et technologie montrent clairement une sous-représentation des femmes avec en moyenne seulement 2 % de femmes dans ces secteurs de formation. A contrario, le secteur de formation des soins aux personnes présente une sous-représentation des hommes (11%).

Les formations listées dans le tableau et catégorisées par secteurs, étant toutes identifiées comme métiers porteurs (Source Marché de l'emploi - Analyse –Décembre 2014-Le Forem), nous ciblerons les publics de ces secteurs dans le cadre de la mise en œuvre de nos actions.

Commentaire [167]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

Q4. Quels moyens et démarches (comme la détermination d'indicateurs en vue d'améliorer la visibilité des différences entre les hommes et les femmes) ont été mis ou seront mis en œuvre pour intégrer la dimension du genre dans cette politique (financiers, humains, en matière de recherche ou formation, règlements…)?

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

Pour l'IFAPME :

Indicateurs :

- actualisation annuelle du tableau qui identifie la proportion de femmes et d'hommes en formation apprentissage ou chef d'entreprise dans le réseau IFAPME pour les métiers porteurs ;
- quantification des participants aux formations de sensibilisation à la question du genre dans le cadre de FormaForm.

Commentaire [168]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

Intégrer la dimension de genre dans la communication sur l'offre de formation.

Commentaire [169]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Pour l'IFAPME :

-intégration de la dimension du genre dans le cadre des journées portes ouvertes du réseau IFAPME. Ces jou public intéressé soit par l'apprentissage, soit par la formation Chef d'Entreprise de rencontrer des formateu travaillant dans le secteur, des délégués à la tutelle, des chefs d'entreprise et le personnel éducatif des centr information sur ce qu'est l'alternance à l'IFAPME, de visiter les locaux du centre, de découvrir les premières etc.

-intégrer la dimension de genre dans la formation des professionnels de l'insertion en organisant une formation portant sur le genre dans le cadre de FormaForm (initiative commune au FOREM et à l'IFAPME).

FormaForm est le fruit d'un partenariat entre le Forem, Bruxelles Formation et l'IFAPME. L'objectif de FormaForm est de développer une offre de formation cœur de métier (pédagogique) accessible aux formateurs et une offre de formation continue accessible aux équipes éducatives.

Pour l'IFAPME, cela signifie que les formateurs mais également les accompagnateurs, les conseillers en orientation psychologues, les délégués à la tutelle, les éducateurs, les conseillers en éducation et les conseillers pédagogiques pourront bénéficier de cette formation.

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Commentaire [170]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Volet C – Rapport final

Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?

Commentaire [171]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées (par exemple, des mesures envisagées et finalement abandonnées) ?

Commentaire [172]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [173]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi
Version CWEHF

Objectif stratégique (OS) n° 15 : Créer des nouvelles places dans les milieux d'accueil en vue de faciliter l'accès à l'emploi.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[23] :

Ministre en charge de la politique: René COLLIN

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Vincent MOYSE

Administration concernée : DGO5 et ONE

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Réaliser une évaluation des politiques d'accueil à 2 niveaux :

- Évaluation au niveau de la mise en emploi des parents et en particulier des femmes ;
- Évaluation au niveau des travailleurs-euses dans le secteur de l'accueil de l'enfance

Augmenter le niveau d'intervention publique et développer de nouveaux modes de soutien.

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

- Lancement et mise en œuvre de l'appel à projets relatif au volet 2 du Plan Cigogne III. Une enveloppe d'un montant total de 59,755 millions € a été affecté à des projets d'achat et de construction de nouveaux bâtiments d'une part, et d'agrandissement, d'aménagement ou d'équipement d'établissements existants d'autre part.
- Mettre en place de nouveaux systèmes de soutien au développement d'infrastructures d'accueil de la petite enfance ouverts à un plus grand nombre de bénéficiaires. Actuellement, le développement d'infrastructures d'accueil de la petite enfance ne peut être soutenu que par des subsides classiques en infrastructures, soit via un programme de financement alternatif, soit via des subsides octroyés dans le cadre de crédits classiques. Ces moyens sont d'une part limités et ne peuvent être octroyés qu'à des milieux d'accueil subventionnés en collectivité. Or, sur base du rapport d'activités 2013 de l'ONE, ce type de milieu d'accueil ne concerne que 39,02 % du nombre de places disponibles. En conséquence, près de 60% des milieux d'accueil ne peuvent bénéficier de soutien en matière d'infrastructures. Il est donc primordial de mettre en place de nouveaux systèmes de soutien au développement d'infrastructures d'accueil de la petite enfance ouverts à ces bénéficiaires actuellement hors système.

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[24]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

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

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

ses différentes mesures ?

L'accueil des enfants conditionne l'accès à l'emploi, surtout pour les femmes. L'absence de solution de garde reste en effet l'un des principaux pièges à l'emploi, relevé par le Conseil supérieur de l'emploi, essentiellement pour les femmes.

Le CWEHF demande d'approfondir le diagnostic en prenant en compte :

- Une comparaison des subsides octroyés aux infrastructures d'accueil ONE, aux maisons d'accueil et les maisons d'enfants ;
- Les parts contributives des parents
- La question du statut, des conditions de travail des travailleuses, leurs possibilités d'investissement dans le matériel de puériculture ;
- La relation entre investissement public pour ouvrir des places et les prix qui sont demandés aux parents. Les prix sont-ils plus démocratiques ?
- Analyser le triangle économique : émancipation des femmes (mères) – émancipation des travailleuses – création de places et coût de l'accueil de l'enfance
- Analyse de l'accessibilité de l'accueil pour les femmes hors emploi : elles ont des besoins différents en terme d'accueil (accueil plus flexible, plus ponctuel)

Le CWEHF propose de se référer notamment à des études de la Fondation du Roi BAUDOUIN, de Vie féminine, des syndicats….

Commentaire [174]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

De nos jours, le quotidien des familles démontre qu'il y a un lien direct entre l'accès à l'emploi et l'accès à des places d'accueil pour les enfants. En effet, le manque de places d'accueil affecte la vie des familles en obligeant un des parents ou le seul parent à renoncer à travailler ou à réduire son temps de travail.
Par ailleurs, une série de conditions de vie telles que la diversification des types de famille, la nécessité de concevoir des politiques de la petite enfance justes, qui permettent de ne pas dépendre d'une solidarité intra-familiale injuste par nature, la précarisation des contrats de travail, etc. conduisent à la nécessité de développer une politique d'accueil de la petite enfance.

Commentaire [175]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

L'accès à l'emploi, à la formation, à la vie de qualité, à l'intégration, aux loisirs, à la vie associative, sociale, culturelle

Commentaire [176]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

L'incidence du manque de places dans les milieux d'accueil sur l'emploi concerne aussi bien les mères que les grands-mères. En effet, de nombreuses grands-mères renoncent à leur emploi ou réduisent leur temps de travail pour aider leurs enfants dans la garde des petits-enfants.

Un des impacts du manque de places en milieu d'accueil concerne aussi la question de la socialisation de l'enfant : on constate tout de suite une différence entre un enfant qui a été ou non en milieu d'accueil avant les maternelles au niveau du langage, de l'autonomie…..

Le manque de statut des accueillantes est un très gros facteur de discrimination. Il faut mettre en place un véritable statut complet et correct pour celles-ci.

Discrimination au niveau de l'accès aux structures d'accueil pour les femmes n'ayant pas d'emploi. Les femmes sans emploi ne peuvent pas avoir accès aux crèches car il n'ya pas de place disponible. Elles sont donc dans l'incapacité d'aller en formations ou en recherche d'emploi.

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

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

Commentaire [177]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

Commentaire [178]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?

Commentaire [179]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?
Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?

Commentaire [180]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [181]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [182]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

PLAN GENDER
Rapport intermédiaire et final. Fiche de suivi

VERSION CWEHF

Objectif stratégique (OS) n° 16 : Valoriser le statut des ~~les~~ conjoint-e-s d'agriculteurs/trices.

PARTIE I – informations générales et déclinaison de l'OS

1. Informations générales[25] :

Ministre en charge de la politique: René COLLIN

Personne(s) de référence au sein du Cabinet du Ministre : Vincent MOYSE

Administration concernée : DGO3

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

2. Objectif(s) opérationnel(s) (OP):

Mettre en place, dans le cadre de la Politique agricole commune 2014-2020, des mécanismes incitatifs propices à améliorer en Wallonie la situation des cotitulaires des droits de production.

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

- Mise en œuvre d'un paiement redistributif. Celui-ci est accessible aux deux cotitulaires actifs en activité principale sur les fermes. Concrètement, cela se traduit par un doublement des surfaces admissibles au paiement redistributif (30 premiers hectares portés à 60 hectares).
- Élever les différents plafonds des aides couplées lorsque le conjoint exerce une activité sur la ferme.
- Développer un outil statistique de récolte des informations quant aux profils des cotitulaires des agriculteurs/trices

PARTIE II - Intégration de la dimension du genre dans la politique[26]

Volet A – Rapport intermédiaire

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

L'agriculture est un secteur historiquement plus masculin que féminin dans ses dimensions patrimoniales et administratives. Pourtant, l'administration agricole ne fait pas de distinction de genre. Elle permet la cotitularité de deux conjoints, mais typiquement, un couple travaillant sur l'exploitation voyait par le passé l'exploitation prendre le nom du chef de famille et le conjoint, souvent l'épouse, cantonné à un statut d'aidant, non identifié auprès des services agricoles (pour les faire bénéficier de réductions, les caisses de cotisation sociale excluent deux époux à titre principal sur la même exploitation : l'un des deux est « aidant »).
Le décret dit « cotitularité », promulgué en 2007, a établi une procédure extrêmement simplifiée

Commentaire [183]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

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

pour l'identification du conjoint aidant comme (co)titulaire de l'exploitation et la valorisation de leur statut.
Le décret est aujourd'hui inscrit dans le Code wallon de l'Agriculture. Il est appliqué essentiellement pour les agriculteurs ou agricultrices qui sont rejoints par leur conjoint sur l'exploitation. De plus en plus souvent, les couples qui démarrent ensemble se font directement identifier comme cotitulaires.

Le CWEHF souhaite vivement inviter les responsables de cette fiche à une réunion du CWEHF de manière à pouvoir les conseiller pour la suite du processus.

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

Outre les aspects sociaux et personnels, cette organisation pouvait avoir de lourdes conséquences économiques en cas de séparation, les droits et quotas d'accès aux aides agricoles ayant été attribués aux seuls titulaires, identifiés administrativement.
Actuellement, suite à la réforme de la PAC, les quotas sont progressivement démantelés, ainsi le quota vache allaitante et le quota laitier n'existent plus. Le quota sucrier disparait l'année prochaine. Il reste néanmoins des références historiques pour les droits de base (surface agricole) et pour le soutien couplé.
En cas de séparation, dans un couple avec la cotitularité, les 2 conjoints pourront faire valoir leurs droits issus du travail presté au sein de l'entreprise familiale.

Commentaire [184]:
-Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

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

Outre les aspects sociaux et personnels, cette organisation pouvait avoir de lourdes conséquences économiques en cas de séparation, les droits et quotas d'accès aux aides agricoles ayant été attribués aux seuls titulaires, identifiés administrativement.

Commentaire [185]:
Point à compléter dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret)

Volet B – Rapport intermédiaire et rapport final

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

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

Commentaire [186]:
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Q4B. moyens et démarches qui seront mis en œuvre :

Q5. Comment avez-vous tenu compte des différences susvisées entre hommes et femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la politique et de ses différentes mesures (intégration de la dimension du genre) ?
Volet C – Rapport final
Q6. Quels sont les indicateurs choisis pour mesurer les résultats obtenus de l'intégration de la dimension du genre dans la politique et quels sont ces résultats ?
Q7. Quelles sont les difficultés éventuelles qui ont été rencontrées ?

Commentaire [187]: -
-Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

Commentaire [188]:
Point à compléter partiellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [189]:
-Point à compléter avec le soutien éventuel de l'IWEPS

-Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Les éventuelles interférences avec les contrats matrimoniaux semblent pauser des soucis aux syndicats agricoles.
Q8. Quelles sont les propositions afin de remédier aux difficultés éventuelles rencontrées ?
Les conventions doivent refléter le plus fidèlement la situation des conjoints.

Commentaire [190]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)

Commentaire [191]:
Point à compléter éventuellement dans le cadre du rapport intermédiaire (art 5§2 du décret) et de façon complète dans le cadre du rapport de fin de législature (art 5§3 du décret)