

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE
SESSION 2022-2023

17 NOVEMBRE 2022

PROJET DE DÉCRET¹

CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE POUR
L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2023

RAPPORT DE LA CELLULE D'APPUI EN GENRE
(CAG)

RELATIF À LA MISE EN OEUVRE DU DÉCRET DU 7 JANVIER 2016 RELATIF À
L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE EN FÉDÉRATION WALLONIE-
BRUXELLES

¹ Voir doc. 468 (2022-2023) n°1.



CELLULE D'APPUI EN GENRE (CAG)

NOTE RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DE DÉCRET DU 7 JANVIER 2016 RELATIF À L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

ETAT DES LIEUX, AU 12 AOÛT 2022, DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE BUDGET DE LA FW-B

1. Introduction	2
2. Présentation du rapport	3
2.1. Objectif	3
2.2. Méthodologie	3
3. Analyse générale du budget 2022 – 2023	4
3.1. Description des données en articles budgétaires (AB)	4
3.1.1. Répartition, par Administration, des AB analysés	4
3.1.2. Répartition des crédits liquidés (CL) et d'engagement (CE) analysés, par administration – évolution 2022-2023	4
3.2. Analyses	6
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2022 et 2023	6
3.2.2. Répartition des AB codés, en termes budgétaires, pour 2022 et 2023	7
4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes - comparaison ajusté 2022 initial 2023	8
4.1. Note sur l'initial 2023 : hausse sur 6 AB code 2 (droits des femmes)	9
5. Analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (budget ajusté 2022)	10
5.1. Brève présentation méthodologique	10
5.2. Analyses de l'échantillon divisé par compétence ministérielle	11
I – Les relations internationales et Divers	11
II – La Fonction Publique	20
III – La culture et les médias	22
IV – La recherche scientifique et le secteur jeunesse	32
V – Le personnel de l'enseignement et l'enseignement de plein exercice	41
6. Conclusions	49
6.1. L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB	49
6.2. Invisibilité des dépenses spécifiques et nécessité d'avancer le choix des AB par les cabinets ministériels	49
6.3. Une culture d'égalité en construction	50

1. Introduction

Le gender budgeting est l'action spécifique d'intégration de la dimension de genre dans le budget des politiques publiques¹.

L'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire peut également être définie comme « la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire. Ce qui comporte une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses de manière à promouvoir l'égalité de genre. »²

L'article 2 décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française stipule :

Article 2. - *Le Gouvernement de la Communauté française veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.*

Il vise à réaliser l'égalité des droits et la dignité intrinsèque des hommes et des femmes, ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française par:

1° l'adoption et la mise en œuvre d'un plan « droits des femmes » ;

2° l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures ou actions qu'il prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;

3° l'intégration de la dimension de genre dans les budgets et comptes de la Communauté ;

4° le suivi et le pilotage des politiques et mesures adoptées dans le cadre de ce décret.

L'article 3 de l'arrêté d'exécution du 10 mai 2017 instaurant une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire en exécution des articles 4 et 7 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, précise la méthode permettant ladite analyse :

La méthode permettant l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire comporte trois étapes :

1° la première étape vise à catégoriser le type de crédit en fonction de sa dimension de genre ;

2° la deuxième étape vise à justifier la catégorisation et à procéder à une analyse de genre pour les crédits repris sous le code genre 3 au sein de l'annexe ;

3° la troisième étape vise à compiler la note de genre au moyen de tous les crédits du budget repris sous le code genre 2 au sein de l'annexe, à savoir les crédits identifiés comme étant des crédits destinés à des dossiers ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Le gender budgeting constitue donc une « photographie » d'un budget, « un aperçu des politiques, mesures et actions financées » par une autorité à un moment déterminé, et de la sensibilité des politiques, mesures et actions financées à l'égard des questions de genre.

¹ L'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, appelée « gender mainstreaming » au niveau international, peut être définie comme « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. » (Conseil de l'Europe, 1998)

² « Gender budgeting Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB) » Conseil de l'Europe, 2005.
< <https://rm.coe.int/1680596143> >

2. Présentation du rapport

2.1. Objectif

Le présent rapport répond aux obligations posées par l'article 2, 3° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre en Fédération Wallonie-Bruxelles et l'article 3 de l'arrêté d'exécution du 10 mai 2017 instaurant une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire en exécution des articles 4 et 7 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, complétés de la note méthodologique fixant l'opérationnalisation du *gender budgeting* sur l'ensemble du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles, adoptée par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 13 juin 2018.

Le point 3 constitue une **analyse générale quantitative du budget ajusté 2022 et de l'initial 2023** en Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est-à-dire une analyse statistique de la répartition du budget en fonction des codes genre attribués par les administrations.

Le point 4 présente la **note genre du budget ajusté 2022 et de l'initial 2023**, à savoir, une mise en évidence des articles budgétaires classés code 2, qui portent sur les dépenses attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes.

Le point 5 présente une **analyse de genre plus approfondie d'un échantillon de 10 articles budgétaires** (soit deux analyses pour chaque Ministre) **issus de l'ajusté 2022** relevant du code 3, c'est-à-dire des dépenses à « genrer », susceptibles d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes. .

2.2. Méthodologie

La note de genre présentée ci-après est la cinquième réalisée par la Cellule d'Appui en Genre de la Direction de l'Égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Afin de bénéficier d'une expertise extérieure, le Comité de suivi restreint du plan « droits des femmes » en sa séance du 19 mai 2022, a soutenu la proposition de l'administration qui consistait à transmettre le projet de note genre, pour relecture et avis, à Marcela de la Peña, experte en politique de genre, représentante de la société civile au sein Comité de suivi du plan « droits des femmes ».

Pour l'écriture de ce rapport, la Cellule d'Appui en Genre a travaillé entre mai et début novembre 2022 et a procédé comme suit :

- 1) Élaboration d'un échantillon provisoire d'articles budgétaires code 3 issus de l'ajusté 2022 – mai.
- 2) Soumission de cet échantillon à l'ensemble des cabinets ministériels – fin mai.
- 3) Dépouillement de tous les articles budgétaires de l'initial 2023, en vue de vérifier l'encodage des dépenses selon leur impact de genre – début juin.
- 4) Participation aux bilatérales budgétaires administratives – mi-juin à fin juin.
- 5) Réalisation des analyses quantitatives, comparant les crédits d'engagement entre le budget ajusté 2022 et l'initial 2023, mettant en évidence l'évolution des dépenses consacrées aux droits des femmes – début juillet à début août.
- 6) Réalisation des analyses qualitatives sur les articles budgétaires de code 3 issus de l'échantillon susmentionné (points 1) et 2) – mi-juin à début novembre.

3. Analyse générale du budget 2021 – 2022

3.1. Description des données en articles budgétaires (AB)

Les présentes données datent du 12 août 2022 et portent donc sur le budget ajusté 2022 et sur le budget de l'initial 2023, pas encore finalisés.

1165 AB ont été codés, justifiés et validés, soit 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2022.

999 AB ont été codés, justifiés et validés, soit près de 100% du nombre d'AB composant le budget initial 2023. La diminution de 166 AB par rapport à l'ajusté 2022 est due à la fusion de plusieurs Divisions Organiques de l'Administration Générale de la Culture, impliquant la suppression de plus d'une centaine d'AB et également dans d'autres administrations.

3.1.1 Répartition, par administration, des AB analysés

Les AB de l'Ajustement 2022 :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
335	385	47	277	54	21

Les AB de l'Initial 2023 analysés :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
306	378	47	148	54	21

3.1.2 Répartition des crédits de liquidation (CL) analysés, par administration – évolution 2022-2023

Le budget ajusté 2022 s'élève à 13.480.132.000 € en CL analysés, répartis de la manière suivante :

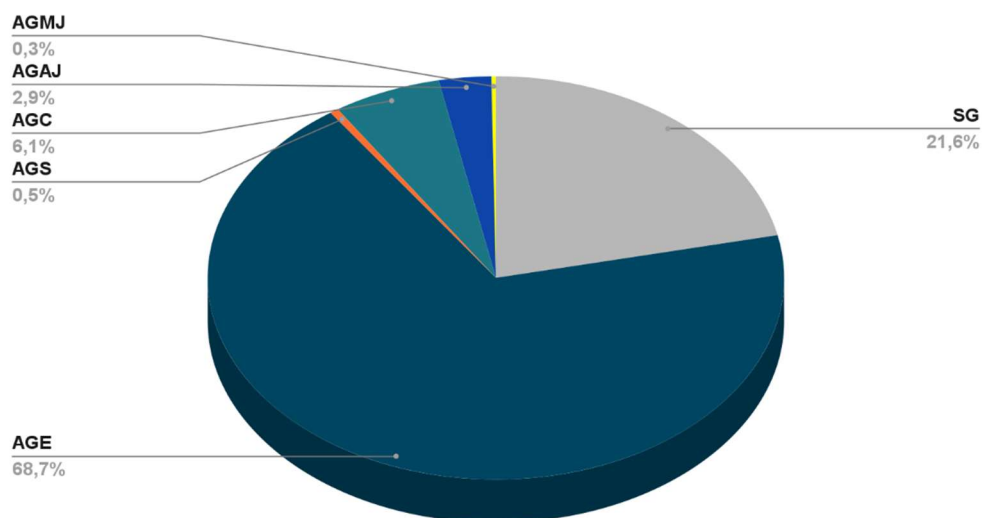
Répartition des montants par AG (en milliers d'euros³)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	2.900.227	9.220.414	64.660	813.820	393.862	34.011

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique suivant, représente 53.138.000 €.

³ Les montants exprimés sont entendus en milliers d'euros (par exemple : pour l'AGS, 64.660 = 64 millions 659 mille euros ; pour l'AGE, 9.220.414 = 9 milliards 220 millions 414 mille euros, etc.).

Le budget ajusté 2022 :

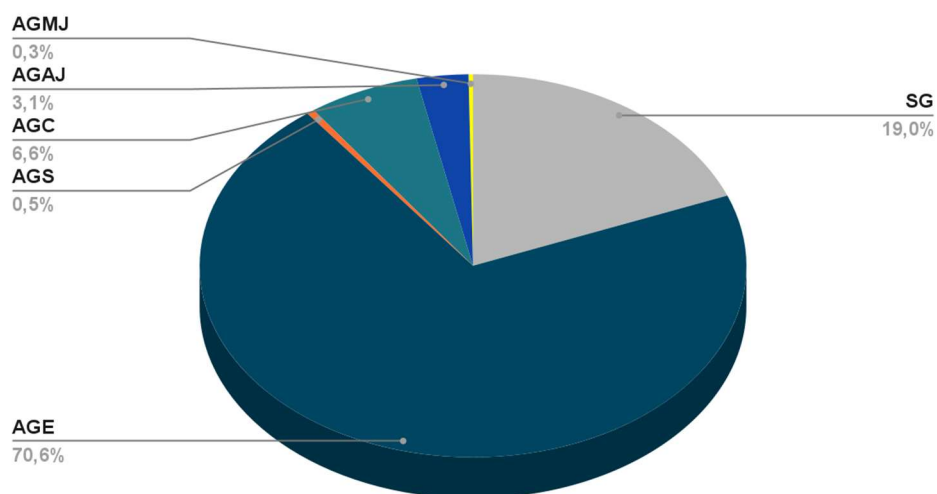


Le 12 août 2022, le budget initial 2023 s'élève à 13.496.735.000 euros de crédits de liquidation (CL) analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par administration générale, en milliers d'euros) :

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CE	2.553.544	9.556.043	62.295	838.519	413.828	35.357

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique ci-dessous, représente 37.149.000 €.

Budget initial 2023 :



3.2. Analyses

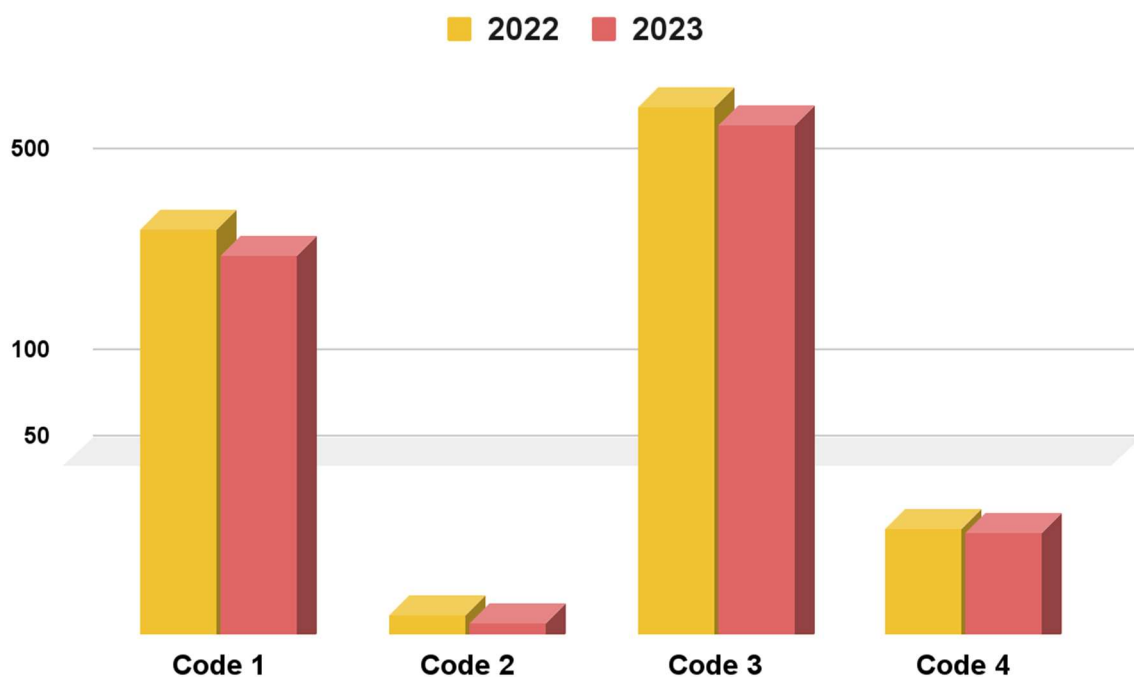
3.2.1 Répartition des AB analysés, par code, pour 2022 et 2023

Sur les **1165** articles budgétaires de l'ajusté 2022 codés :

- 307 AB ont été classés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 16 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 814 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 28 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

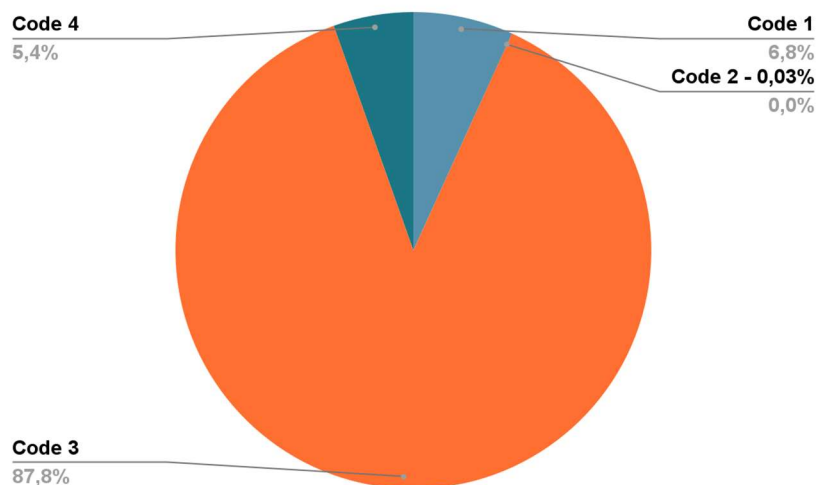
Sur les **999** articles budgétaires de l'initial 2023 codés :

- 248 AB ont été classés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 15 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 709 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 27 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).



3.2.2 Répartition des AB codés pour 2022 et 2023

> Budget ajusté 2022



En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, cela représente :

- 913.792.000 € de CL classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 2.945.000 € de CL classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.
- 11.830.483.000 € de CL classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un

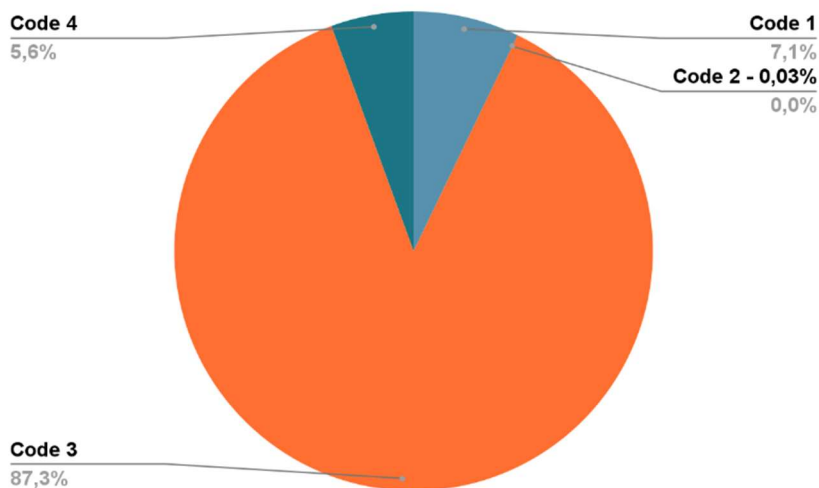
éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

- 732.912.000 € de CL classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

> Budget initial 2023

En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, cela représente :

- 968.076.000 € de CL classifiés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.
- 3.086.000 € de CL classifiés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 11.767.431.000 € de CL classifiés en **code 3** - Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 758.142.000 € de CL classifiés en **code 4** - Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).



4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes – comparaison ajusté 2022 initial 2023.

Selon la méthode d'intégration de la dimension de genre en FWB, l'ensemble des crédits d'un article budgétaire doit être dédié à des « activités favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes » pour qu'il puisse être classé en « code 2 ». La Région de Bruxelles-Capitale et le Fédéral procèdent de manière différente, comme déjà expliqué dans les rapports précédents.

La Fédération Wallonie-Bruxelles est donc, en comparaison de ces deux autres entités fédérées, plus stricte sur la classification des articles budgétaires sous une perspective sensible aux questions de genre, mais également plus en phase avec la réalité.

En 2022, 15 articles budgétaires ont été encodés avec le **code 2**, concernant des dépenses intégralement destinées à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

Le budget cumulé de ces 16 AB s'élève à un montant total de 2.945.000 € pour le **budget ajusté 2022** soit 0,03% dudit budget.

Pour le budget initial 2023, 15 articles budgétaires ont été encodés avec le **code 2**. Le budget cumulé de ces 15 AB s'élève à un montant total de 3.086.000 €, soit 0,03% dudit budget. La diminution d'un AB est due à la fusion de deux AB.

La hausse du budget cumulé des AB code 2 pour l'initial 2023 est dû à l'augmentation des crédits d'engagement de 6 AB, repris en gras dans le tableau ci-dessous :

N°	Code AB	Libellé	CL 2022	CL 2023
1	DO 11-AB 01.01-32	Subvention pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	0 €	0 € (remplacé par le 7 ^{ème} AB)
2	DO 11-AB 01.04-32	Subventions aux initiatives en matière de lutte contre les violences faites aux femmes	0 €	0 € (remplacé par le 5 ^{ème} AB)
3	DO11-AB 11.12-32	Indemnités pour chargés de mission du Comité de suivi relatif au suivi du plan « droits des femmes »	15.000 €	15.000 €
4	DO11-AB 12.31-32	Actions diverses dans le domaine du droit des femmes	155.000 €	155.000 €
5	DO 11-AB 33.01-32	Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes.	475.000 €	504.000 €
6	DO 11-AB 33.06-32	Subvention pour des projets visant EVRAS	100.000 €	100.000 €
7	DO 11-AB 33.08-32	Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	795.000 €	863.000 €
8	DO 11-AB 41.01-32	Financement de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes	49.000 €	49.000 €
9	DO 11-AB 41.03-32	Subventions dans le domaine des droits des femmes en Communauté française	60.000 €	60.000 €
10	DO 11-AB 41.01-31	Financement du protocole de collaboration de lutte contre les discriminations	59.000 €	59.000 €

11	DO 26 - AB 33.07-35	Subvention projet femmes et sports	100.000 €	100.000 €
12	DO 40 - AB 01.12-30	Soutien aux politiques de genre	229.000 €	242.000 €
13	DO 54 - AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité	564.000 €	584.000 €
14	DO 17 - AB 33.32-14	Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région wallonne	309.000 €	319.000 €
15	DO 17 - AB 33.33-14	Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région bruxelloise	35.000 €	36.000 €

L'attribution d'un code 2 aux crédits des 9 premiers AB trouve leur justification de par leur objet même.

En effet, ces AB font partie du Programme d'activité 32 (Égalité des chances et Droits des femmes) et la nature de leurs dépenses est totalement consacrée à la promotion d'une société plus égalitaire.

Le 10^{ème} AB, bien qu'il se situe au sein du Programme d'activité 31 (Information, promotion, rayonnement de la langue, de la culture française et de la Communauté française), concerne l'octroi d'une dotation à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans le cadre de la mise en œuvre du décret du [12 décembre 2008](#) relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Le 11^{ème} AB vise la mise en œuvre du plan « sport au féminin ». Il permet notamment d'encourager la pratique sportive chez les filles et les femmes et ainsi de réduire les différences de pratique sportive existantes entre les femmes et les hommes. Ce plan se poursuit en 2023.

Les 12^{ème} subventionne la gestion administrative et comptable par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) du Comité Femmes et Sciences, ainsi que des subventions au FRS-FNRS et à chaque Université pour le financement de Personnes Contact Genre.

Le 13^{ème} AB comble une inégalité à l'égard des femmes à l'emploi.

Les 14^{ème} et 15^{ème} AB dépendent de l'Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et visent le subventionnement de la prise en charge des jeunes confiés dans le cadre de l'aide ou de la protection de la jeunesse aux maisons maternelles situées dans les Régions wallonne et bruxelloise. En assurant le subventionnement des maisons maternelles, cet AB répond à une problématique qui sera évoquée à plusieurs reprises dans le rapport : le fait que plus de 80% des familles monoparentales ont une femme en tant que cheffe de ménage. Le code 2 est donc justifié.

4.1 Note sur l'initial 2023 : hausse sur 6 AB code 2 (droits des femmes)

On constate que les AB code 2 connaissent une augmentation importante depuis 2019 (en moyenne 300.000 € d'augmentation chaque année) :

Année	Budget AB code 2 (droits des femmes)
initial 2019	1.583.000 €
initial 2020	2.051.000 €
initial 2021	2.491.000 €
initial 2022	2.945.000 €
initial 2023	3.086.000 €

Cette augmentation se traduit par l'augmentation des crédits d'engagement sur 6 AB déjà existants en 2022 :

- 5^{ème} AB – *Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes* : **augmentation de 29.000 €**
Cet AB est destiné à des subventions octroyées au secteur associatif qualifié en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes.
- 7^{ème} AB – *Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française* : **augmentation de 68.000 €**

Cet AB est destiné à des subventions octroyées au secteur associatif menant des projets portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes.
- 12^{ème} AB – *Soutien aux politiques de genre* : **augmentation de 8.000 €**

Cet AB subventionne la gestion administrative et comptable par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) du Comité Femmes et Sciences, ainsi que des subventions au FRS-FNRS et à chaque Université pour le financement de Personnes Contact Genre.
- 13^{ème} AB – *Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité* : **augmentation de 8.000 €**

Cet AB est destiné à couvrir les allocations susmentionnées. Le crédit de l'enveloppe dédiée à ces allocations est calculé sur base de la règle organique du décret cadrant les congés de maternité en Enseignement Supérieur. Il repart du montant de base 2018 indexé en fonction de l'évolution entre l'indice santé (IS) de juin de l'année concernée et l'IS de juin 2018. L'enveloppe est répartie entre institutions en fonction de la part des coûts réels des remplacements de personnel enseignant de chaque Université par rapport au coût total de ces remplacements dans l'ensemble des Universités.
- 14^{ème} AB – *Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région wallonne* : **augmentation de 10.000 €**

Cet AB subventionne la prise en charge des jeunes confiés dans le cadre de l'aide ou de la protection de la jeunesse aux maisons maternelles situées en Région wallonne. En assurant le subventionnement des maisons maternelles, cet AB répond à une problématique qui sera évoquée à plusieurs reprises dans le rapport : le fait que plus de 80% des familles monoparentales ont une femme en tant que cheffe de ménage.
- 15^{ème} AB – *Subventions pour la prise en charge de jeunes dans les services d'hébergement pour adultes en difficulté en Région bruxelloise* : **augmentation de 1.000 €**

Cet AB subventionne la prise en charge des jeunes confiés dans le cadre de l'aide ou de la protection de la jeunesse aux maisons maternelles situées en Région bruxelloise. En assurant le subventionnement des maisons maternelles, cet AB répond à une problématique qui sera évoquée à plusieurs reprises dans le rapport : le fait que plus de 80% des familles monoparentales ont une femme en tant que cheffe de ménage.

5. Analyse de genre d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (ajustement 2022)

5.1. Brève présentation méthodologique

Afin d'être éclairé au mieux sur les enjeux d'une analyse des budgets au prisme du genre, le Gouvernement, dans sa note du 13 juin 2018, a décidé de soumettre un échantillon d'articles budgétaires à une analyse de genre plus approfondie. Cette analyse qualitative permet en effet à la sphère politique et aux administrations, chargées de la mise en œuvre des politiques publiques, de mesurer l'intérêt du *gender budgeting* en termes d'égalité des femmes et des hommes. Comme énoncé par la note :

Cet échantillon est constitué sur proposition des Ministres, avec minimum un article par compétence ministérielle ou à défaut, avec minimum un article par Ministre et dans lequel se retrouvent des dépenses concernant spécifiquement l'égalité femmes-hommes, ainsi qu'une analyse de genre plus approfondie de la matière concernée par l'article budgétaire.

Pour assurer l'efficacité du processus de rapportage, la Cellule d'Appui en Genre a œuvré à l'établissement d'un échantillon provisoire. Cet échantillon provisoire a été composé en fonction des quatre critères suivants : 1) l'existence des données sexuées (statistiques) établies ou du moins la possibilité de les retrouver ; 2) le souci de ne pas répéter les thématiques déjà abordées lors des rapports précédents ; 3) la faisabilité des analyses, soit l'inscription des articles budgétaires proposés à des problématiques qui sont déjà étudiées et qui sont au cœur des débats contemporains ; 4) l'offre d'au moins deux AB par compétence ministérielle quand cela était possible.

Cet échantillon a été présenté et envoyé aux cabinets ministériels lors d'une réunion du Comité de suivi du plan « droits des femmes » le 19 mai 2022.

À cette occasion, pour une question de faisabilité du processus de rapportage dans les délais impartis par l'exercice, un accord a été trouvé de sorte à déterminer que chaque ministre bénéficierait d'au moins deux analyses qualitatives d'articles budgétaires relevant de code 3.

5.2. Analyses de l'échantillon par compétence ministérielle

I – Les Relations Internationales et Divers

RELATIONS INTERNATIONALES

D.O. 11 AB 33.05-31 (PA) : Subventions de toute nature allouées en vue de la coordination des matières transversales, de l'information, du rayonnement, de la notoriété et de la promotion de la Communauté française en Belgique et à l'étranger.

Justification apportée par l'administration :

« Cet AB sert notamment à financer la cérémonie des *Magritte*, la *Belgian Pride*, divers festivals ainsi que le 50ième anniversaire de la Communauté française ayant lieu en 2021. »

Analyses de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

La CAG s'est donné comme tâche d'analyser la proportion de genre et ses enjeux au sein de deux importants événements de projection internationale, qui ont lieu annuellement à Bruxelles : la marche de la fierté LGBTQI+ de Belgique, la *Belgian Pride* et la cérémonie Les Magritte du Cinéma.

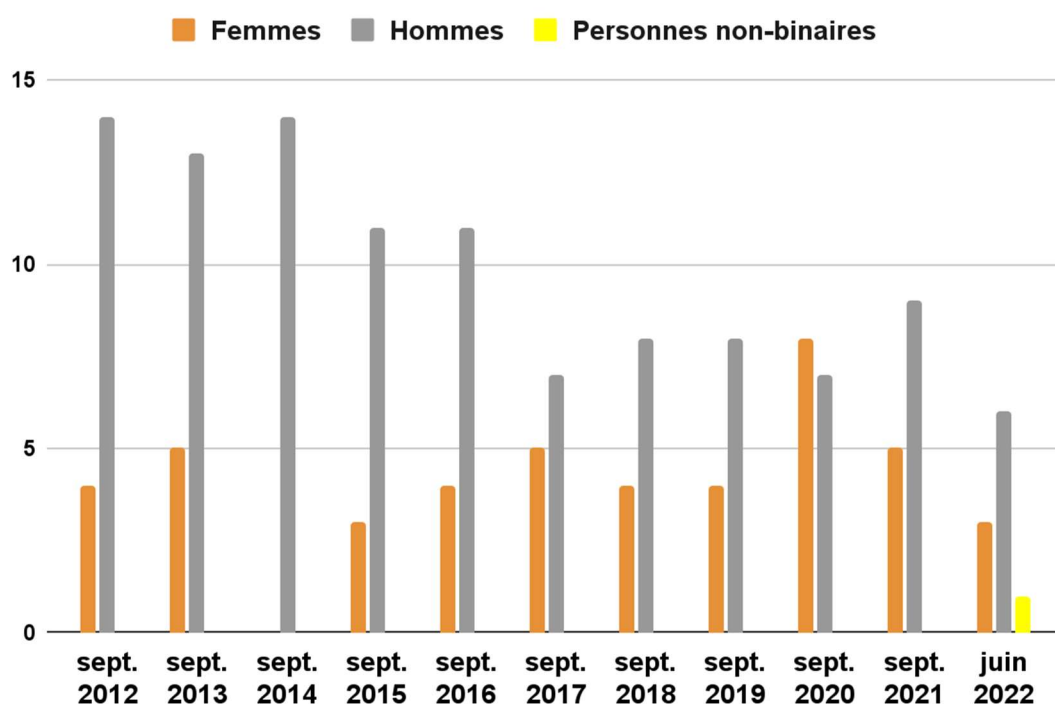
La Belgian Pride : participation des femmes

La Belgian Pride est organisée par l'asbl Lesbian and Gay Pride depuis 1996, chaque année, au mois de mai à Bruxelles. Réunissant quelques milliers de personnes lors de sa première édition, en 2022 l'évènement a attiré jusqu'à 120.000 personnes. C'est un événement notoire pour la Belgique mais aussi au niveau international.

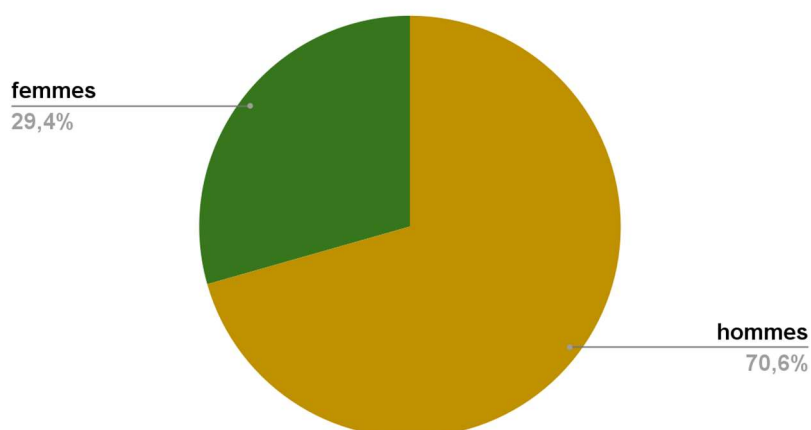
La Cellule d'Appui en Genre s'est donc intéressée à dresser un bilan sur la participation des femmes aux postes stratégiques au sein de l'asbl fondatrice, entre 2012 et 2022. L'hypothèse de départ était que l'asbl *Belgian Pride* refléterait peut-être la monopolisation historique des hommes à des postes stratégiques au sein du mouvement LGBTQI+. En effet, dès les années 1970, plusieurs groupes exclusivement lesbiens sont créés, ayant pour but d'échapper à l'occupation systématique des espaces par des homosexuels. Le débat sur la place des femmes et

l'unicité du mouvement homosexuel⁴ est alors posé et reste d'actualité, même si une prise de conscience sur l'importance d'espaces en non-mixité choisie est de plus en plus répandue chez les homosexuels, grâce notamment à la quatrième vague féministe et aux contributions des féminismes intersectionnels (afroféminisme, transféminisme, féminisme *queer*, entre autres).

Et, de fait, entre juin 2012 et juin 2022, l'asbl *Belgian Pride* a connu 3 présidents, tous des hommes. Au niveau du Conseil d'Administration, le fonctionnement est le suivant : chacune des trois coupes d'associations LGBTQI+ du pays, *çavaria*, *Arc-en-Ciel Wallonie* et *Brussels Rainbow Federation* est représentée au sein du CA de la *Belgian Pride*. Nous constatons le faible taux de présence de femmes au sein de ce Conseil d'Administration depuis 2012. Les deux extrêmes se situant en 2014 (aucune femme parmi les 14 membres du CA) et en 2020 (quand, pour la première fois, le nombre de femmes dépasse celui des hommes). En moyenne, la représentation des femmes au sein du CA de la *Belgian Pride* est de 1/3 de la totalité des membres.



Proportion de genre au CA de la Belgian Pride (2012-2022)



De manière globale, en considérant le nombre de femmes et d'hommes ayant fait partie du CA ces dix dernières années, la présence de femmes se trouve un peu en dessous de 30%.

⁴ LAROCHE Martine, LARROUY Michèle, *Mouvements de Presse, années 1970 à nos jours, luttes féministes et lesbiennes*, Paris, Éditions ARCL, 2009.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

L'association *Belgian Pride* pourrait établir dans son règlement qu'une parité hommes-femmes soit respectée au sein des personnes proposées par chaque couple, de sorte à inclure davantage les femmes aux processus de construction et de prise de décision concernant la Belgian Pride.

Les Magritte du Cinéma et la participation des femmes

Les Magritte du Cinéma récompensent chaque année des professionnels du cinéma dans diverses catégories pour saluer l'excellence des productions du cinéma belge francophone.

La Cellule d'Appui en Genre s'est intéressé au fonctionnement derrière les choix des nominations aux différentes catégories de la cérémonie, ainsi qu'à l'aboutissement des prix desservis. Elle a contacté pour cela le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel, ainsi que l'Académie André Delvaux. Cette cérémonie n'a pas de jury à proprement parler. Les prix sont décernés sur base des votes des membres de l'Académie André Delvaux.

L'Académie est composée de professionnelles et professionnels du cinéma qui, sur base volontaire, s'inscrivent annuellement et paient une cotisation pour avoir accès à tous les films de l'édition et aux deux tours de votes. Leur nombre (depuis la création de l'Académie) se situe entre 630 et 850, variant en fonction des années. L'Académie n'a par conséquent pas de maîtrise sur la proportion homme-femme de ses membres.

De plus, pour certaines catégories récompensées, il existe des comités de sélection composés de professionnel.le.s qui sont chargés de sélectionner les 15 longs métrages documentaires et les courts métrages (10 fictions, 10 animations et 10 documentaires) qui seront soumis aux votes des membres de l'Académie. Ces professionnel.le.s sont en général des programmeurs ou programmatrices des festivals belges ou des acheteurs de chaînes de télévision. L'Académie n'intervient pas non plus dans la composition de ces comités.

Dans l'étude « [Derrière l'écran : où sont les femmes ?](#) »⁵, financée via l'appel à projets Alter Egales en 2015, ses trois autrices attiraient l'attention sur le fait que les Magritte restaient très masculins. Moins présentes dans la production cinématographique, les femmes étaient également moins nombreuses à être récompensées. Et, quand elles le sont, c'est rarement dans la catégorie de « Meilleure réalisation ».

La Cellule d'Appui en Genre a concentré son analyse sur trois catégories spécifiques de Magritte desservis : Meilleure Réalisation, Meilleur Premier Film et Le Magritte d'Honneur.

Dans les deux premières catégories, l'ensemble de membres de l'Académie votent à deux tours afin de choisir, au premier tour, les nominations et, au second tour, les personnes qui seront primées.

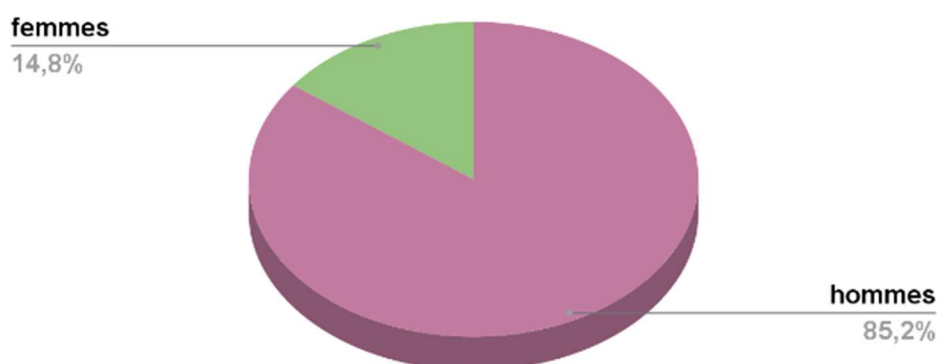
Pour la catégorie du Magritte d'Honneur, c'est le Conseil d'Administration de l'Académie André Delvaux qui propose une personnalité.

Pour ces trois catégories, nous dressons un panorama croisé entre la participation des femmes derrière la cérémonie et leur proportion parmi les prix desservis.

La catégorie « Meilleure Réalisation » compte 4 nominations à chaque édition. Depuis la première édition des Magritte du Cinéma en 2011, la proportion de femmes parmi les personnes nominées reste infime. Au total, nous comptons 8 réalisatrices nominées sur les 11 éditions pour 36 réalisateurs nominés, ce qui correspond à 14,8% de réalisatrices nominées pour 85,2% réalisateurs.

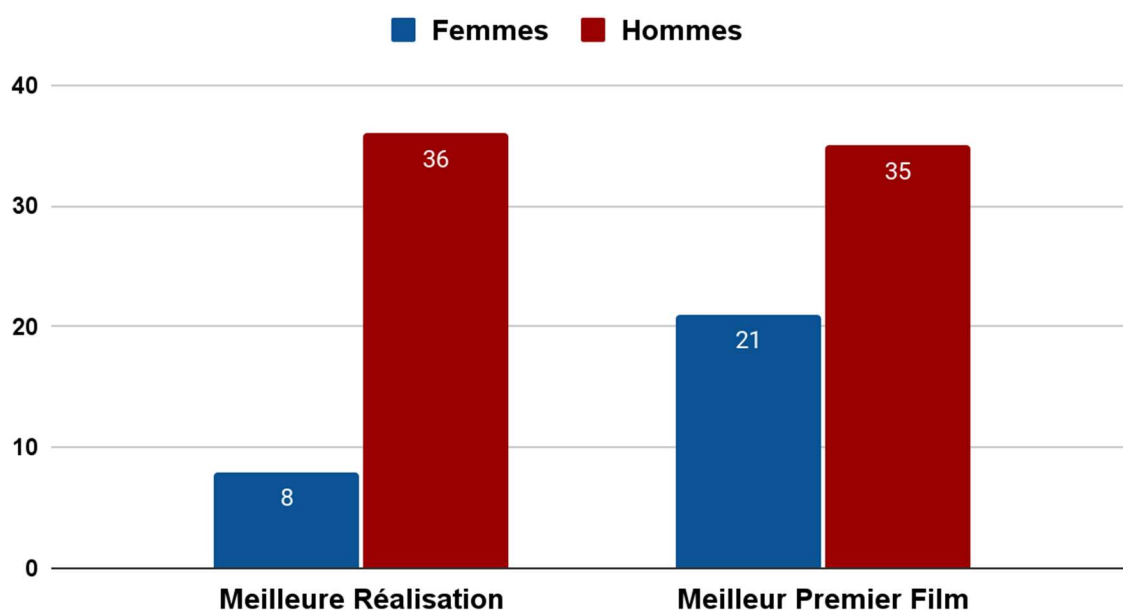
⁵ Jacqueline BRAU, Florence PAULY, Nathalie WUIAME, « Derrière l'écran : où sont les femmes ? Les femmes dans l'industrie cinématographique en FWB 2010-2015 », Bruxelles, 2016.

Proportion de réalisatrices nominées à la Meilleure Réalisation (2011 - 2022)



2015 est la première année où une réalisatrice a été nominée seule (Yolande Moreau, *Henri*) suivi de 2016 (Savina Dellicour, *Tous les chats sont gris*), 2017 (Valéry Rosier, *Parasol*) et 2022 (Laura Wandel, *Un Monde*). À l'exception de 2022, elles étaient les seules réalisatrices à côté de 3 autres réalisateurs nominés. Laura Wandel a été la première cinéaste à emporter le prix Meilleure Réalisation dans l'histoire des Magritte du Cinéma⁶. La situation pour la catégorie « Meilleur Premier Film » est un peu moins contrastée mais encore inégale : sur 56 cinéastes

Personnes nominées aux Magritte du Cinéma (2011-2022)



nominés depuis 2013 – année de la création de cette catégorie –, 19 réalisatrices portant leur film seule ont été nominées, soit environ 1/3 du total des personnes nominées.

4 réalisatrices ont emporté le Magritte du Meilleur Premier Film sur les 9 éditions de cette catégorie, en 2015, 2016, 2018 et 2022.

Au final, les réalisatrices ont été plus souvent récompensées pour un « Meilleur Premier Film » que dans la catégorie précédente pour la « Meilleure Réalisation ».

⁶ Aucune femme n'avait remporté ce prix avant 2022, même les femmes en coréalisation.

Les chiffres fournis par l'Académie André Delvaux nous indiquent une participation moins importante des femmes par rapport à leurs collègues masculins. On constate néanmoins une progression de cette participation depuis 2011.

Membres de l'Académie André Delvaux											
Edition	2022	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Membres AAD	643	803	864	842	870	790	785	786	730	668	652
dont femmes	276	345	364	341	352	298	288	291	176	181	207
%	42,92%	42,96%	42,13%	40,50%	40,46%	37,72%	36,69%	37,02%	24,11%	27,10%	31,75%

En examinant le règlement de l'AAD, l'Article 1 détermine qui peut devenir membre adhérent de l'Académie : tous les professionnels du cinéma belge – de nationalité belge ou ayant leur domicile en Belgique depuis au moins 5 ans, ou ayant eu leur domicile en Belgique depuis un minimum de 15 ans – qui en font expressément la demande par écrit, entre la date d'ouverture des inscriptions et qui répondent aux conditions définies dans au moins un des 5 points suivants :

« 1. Les membres régulièrement inscrits et en ordre de cotisation lors de l'édition précédente des Magritte du Cinéma.

2. Les personnes ayant contribué, dans les cinq ans précédant leur demande d'admission à au moins un film de long ou de court métrage soutenu par le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles (CCA), ou par Wallimage ou Screen.Brussels, ou un film reconnu comme belge d'expression française par le CCA, ou une série belge francophone et relevant d'au moins une des catégories suivantes :

- Les acteurs/actrices, réalisateurs/réalisatrices, auteurs/autrices (scénaristes, coscénaristes, collaborateurs/ collaboratrices aux scénarios ou dialoguistes), compositeurs/compositrices ou techniciens/techniciennes ayant contribué au(x) dit(s) film(s) dans des postes repris au générique
- Le personnel des sociétés de production de films ayant participé en qualité de producteurs délégués ou de coproducteurs à la production de ce(s) film(s).

3. Les personnes relevant d'une des catégories suivantes:

- Le personnel des sociétés de distribution actives dans la distribution de films de longs métrages dans les salles de cinéma
- Le personnel de salles de cinéma ou de plateformes VOD situées sur le territoire belge
- Le personnel des entreprises de prestation technique actives en Belgique
- Le personnel des organes de subsidiation (notamment le CCA, Wallimage, Screen.Brussels et le VAF) contribuant au financement du cinéma belge
- Les personnes en charge de la coproduction de fictions et de documentaires chez les éditeurs de télévision belges
- Le personnel des ateliers d'accueil et des ateliers de production reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles
- Les responsables et les professeurs des écoles belges de cinéma et de leurs ateliers
- Les étudiants des écoles belges en cinéma, dans une filière artistique (en ce compris les comédiens en art dramatique) ou technique
- Les responsables des centres de ressources en éducation aux médias développant des activités en rapport avec le cinéma et les personnes en charge de l'éducation au cinéma au sein de ces structures
- Les personnes en charge des bureaux de tournage situés en Belgique
- Les organisateurs/organisatrices et équipes des festivals se déroulant en Belgique
- Les attaché.e.s de presse indépendant.e.s ou responsables d'un département presse dans une société de distribution travaillant à la promotion des films sur le territoire belge
- Les responsables et les programmeurs/programmatrices cinéma de centres culturels (ou autre lieu programmant régulièrement des films) situés en Belgique
- Le personnel d'antennes belges de sociétés de gestion collective de droits dans les domaines audiovisuels
- Le personnel de sociétés agréées pour la levée de fonds tax shelter pour le cinéma
- Les gérant.e.s de société de casting
- Le personnel d'associations professionnelles belges œuvrant pour le cinéma
- Les journalistes membres d'une association de critiques de cinéma.

4. Les personnes ayant fait l'objet d'une nomination lors d'une édition précédente des Magritte du Cinéma

5. Les personnes invitées par le Conseil d'Administration de l'association à devenir membres adhérents de l'Académie.

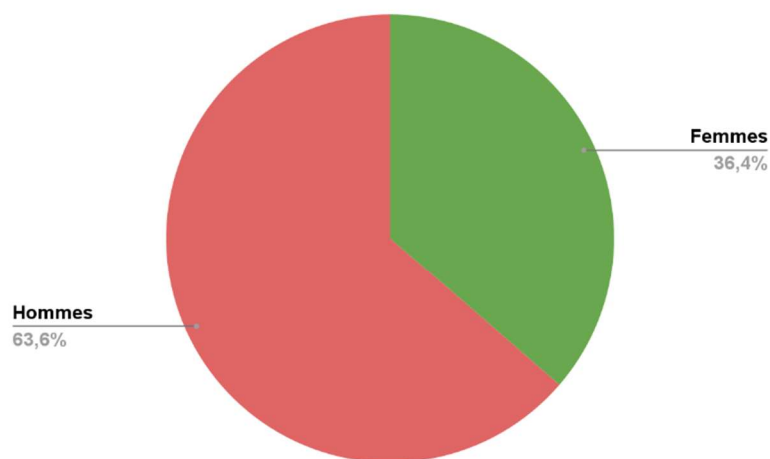
Le Conseil d'Administration de l'ASBL peut en effet décider d'inviter directement des personnes, rentrant ou non dans les critères exposés aux points 1, 2 et 3, à devenir membres adhérents de l'Académie. Pour confirmer leur intérêt, ces personnes devront compléter sur le site de l'Académie un formulaire d'adhésion à retourner à l'association. En cas de doute sur l'éligibilité d'un membre, la décision finale d'admettre ou non la candidature revient au Bureau. »

Etant donné l'ampleur et la diversité des critères pour devenir membre, allant de la population estudiantine en cinéma jusqu'aux personnes travaillant sur le terrain, la cellule d'appui en genre émet deux hypothèses qui pourraient expliquer le faible taux d'engagement des femmes à l'Académie André Delvaux :

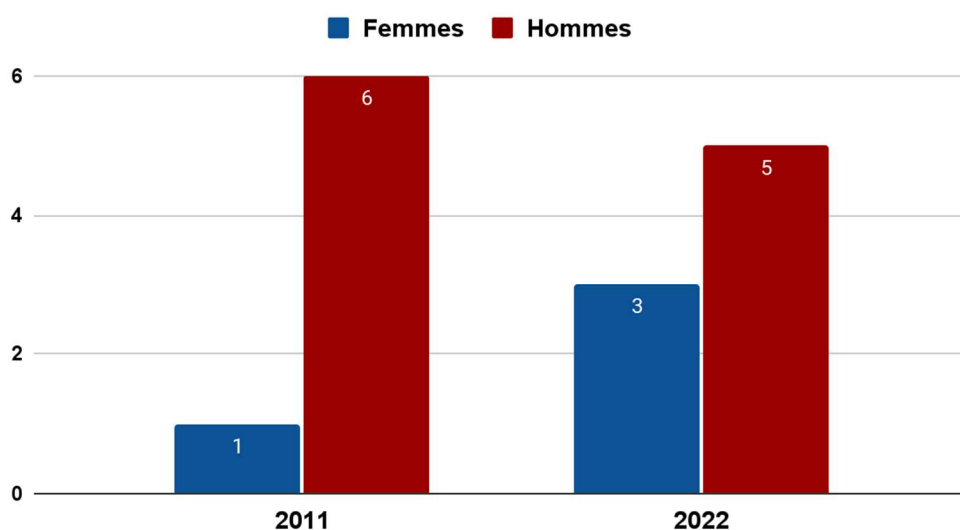
1) le désintérêt de la part des professionnelles du cinéma, confrontées à des nombreux défis et arrêtant leur carrière souvent après la réalisation d'un premier film⁷ ;

2) le manque éventuel d'information par rapport à la possibilité de s'y inscrire même si on est encore étudiante ou pas encore financée / programmée.

Du côté des Magritte d'Honneur, où il n'y a pas de nominés, ni de vote par les membres de l'Académie, ni de comité, mais un choix direct provenant du Conseil d'Administration de l'association, la proportion d'hommes et des femmes ayant reçu le prix est la suivante :



CA de l'Académie André Delvaux (2011-2022)



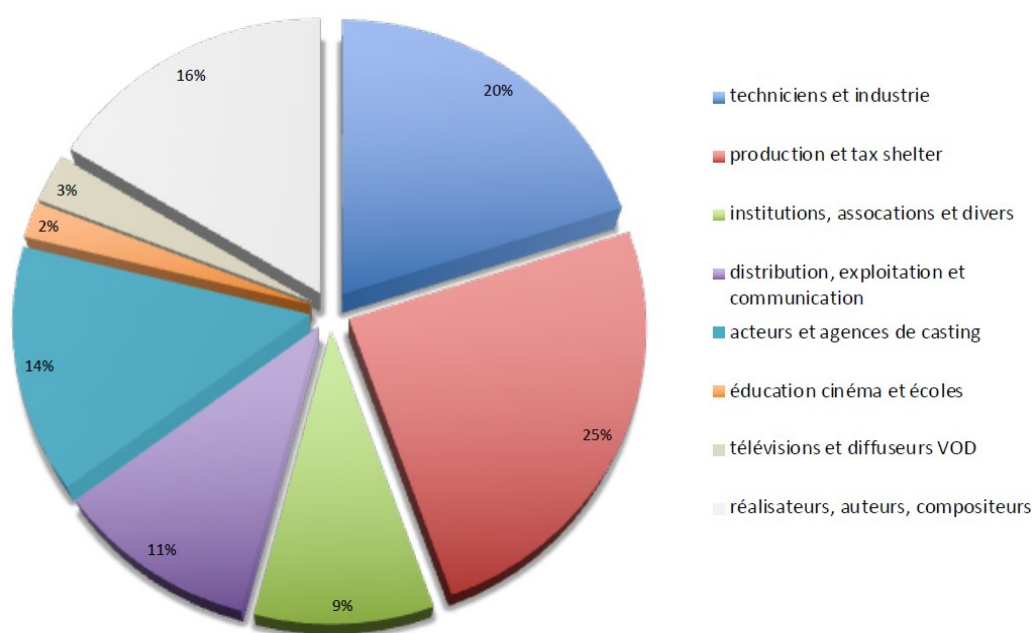
Bien que son Conseil d'Administration ne soit pas paritaire, l'Académie André Delvaux a honoré 4 professionnelles du cinéma avec le Magritte d'Honneur sur les 11 éditions de cette cérémonie.

⁷ Le Lab Femmes de Cinéma, « [Etude qualitative sur la place des réalisatrices en Europe](#) », 2021.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Seulement 2% des membres de l'Académie André Delvaux proviennent actuellement des écoles de cinéma, où nous savons que les femmes sont autant nombreuses que les hommes.⁸ Pour encourager l'inscription des femmes et des jeunes en général à l'Académie, l'association pourrait investir dans la publicité de ses actions auprès des écoles de cinéma, en mettant notamment en exergue la possibilité pour les étudiantes d'y accéder, même si elles sont encore aux études. Cette campagne d'encouragement pourrait être accompagnée d'une exemption aux étudiantes et étudiants pour le paiement de la cotisation annuelle (qui pourrait freiner l'engagement de certaines ou certains en conditions précaires). L'engagement plus important d'étudiantes et d'étudiants à l'Académie André Delvaux pourrait y apporter des regards plus divers sur le cinéma et, par conséquent, provoquer des changements quant à la proportion de lauréates honorées par les Magritte du Cinéma.

Membres Académie André Delvaux - répartition générale



Pour aller plus loin dans l'encouragement des réalisatrices, les catégories telles que Meilleure Réalisation, Meilleur Premier Film ou Meilleur Film pourraient fonctionner sous un système spécial où, dès les nominations, une proportion hommes-femmes de 1/3 – 2/3 serait établie, voire une parité, qui reflèterait plus justement la proportion d'hommes et des femmes ayant choisi l'audiovisuel comme carrière et, *in fine*, inspirerait les dernières à la poursuivre. Les Magritte du Cinéma et, par conséquent, le cinéma belge francophone, seraient dès lors à la pointe des débats sur l'inclusion des femmes et la valorisation équitable de leur travail par rapport à leurs collègues masculins.

Une étude au niveau des réalisatrices, en partenariat avec les associations expertes, pourrait cerner comment présenter l'Académie aux femmes et motiver leur participation aux postes de décision, pour contrer l'exclusion et/ou la discrimination institutionnelle. Des bourses pourraient également être offertes aux Meilleurs Premiers Films portés par des femmes y compris un mentorat ou accompagnement spécifique.

DIVERS

D.O. 11 - AB 12.32-11 : *Dépenses de toute nature en matière de conception, réalisation et valorisation d'études et de recherches sectorielles et intersectorielles.*

⁸ Jacqueline BRAU, Florence PAULY, Nathalie WUIAME, « Derrière l'écran : où sont les femmes ? Les femmes dans l'industrie cinématographique en FWB 2010-2015 », Bruxelles, 2016.

Justification apportée par l'administration :

« Une partie de l'AB est en code 1 (fonctionnement, secrétariat, service d'impression,..) - +/- 60.000 euros sur les 195.000 euros

Pour le code 3 :

- service de graphisme (marché public) : représentation stéréotypée des hommes et des femmes en matière de graphisme ?
- réalisation de recherches et d'études (marché public) : le monde académique est majoritairement composé d'hommes. De plus, investiguer qui sont les bénéficiaires des résultats des recherches et études.
- prix pour la journée de la recherche : le monde académique est majoritairement composé d'hommes
- réalisation de séances de formation / information : voir la répartition hommes / femmes des participants aux séances de formation / information.

La Direction de la Recherche est un service transversal du Secrétariat général dont les principales missions sont de :

- 1- mener des études, recherches et évaluations en collaboration avec les différents services de l'administration ;
- 2- favoriser la diffusion et la communication des travaux réalisés par l'administration dans les domaines de la recherche, de la statistique et de l'évaluation, et ce au moyen des sites internet recherches.cfwb.be et statistiques.cfwb.be. C'est dans ce cadre également que la Journée de la Recherche est organisée chaque année ;
- 3- offrir un appui méthodologique dans les domaines de la recherche, de la statistique et de l'évaluation.

Par ailleurs, elle coordonne également la mise en œuvre de l'accord de coopération de synergies statistiques conclu en 2009 entre le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'IWEPS et l'ETNIC ainsi que celui conclu en avril 2014 visant à suivre les parcours des élèves sortants du système éducatif à travers l'enseignement, la formation professionnelle et le marché du travail.

Pour mener à bien ces différentes missions, la Direction de la Recherche est amenée à conclure des contrats de consultance, des contrats de recherche ou encore des contrats de services.

Crédits d'engagement 2022 :

1) Statistiques et recherches

- Baromètre associatif

La Direction de la Recherche souhaite mettre en place un baromètre des secteurs associatifs. Ce baromètre s'articulerait autour des axes suivants : l'activité, la santé financière, les bénéficiaires, le volontariat... Ce projet est réalisé en collaboration avec les deux observatoires du Secrétariat général (Observatoire des Politiques culturelles et Observatoire de l'Enfance, la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse) ainsi qu'avec l'IWEPS. Une première étape a été lancée en 2020 avec une enquête visant à mesurer l'impact du Covid-19 dans les secteurs associatifs. Celle-ci va être répétée dans le courant du dernier trimestre 2021 ;

- Etude sur les langues régionales endogènes

Cette étude vise à réaliser une récolte de données représentative sur la connaissance et la pratique des langues régionales endogènes sur le territoire de la FWB. Ce projet se fait en collaboration avec l'Administration générale de la Culture ainsi que l'Observatoire des Politiques culturelles. Un premier volet concernant la Wallonie sera réalisé en 2021. Le second volet concernant la RBC devrait se dérouler en 2022 ;

- Travaux d'études à réaliser dans le cadre de la mise en œuvre du programme IWEPS / MFVB / ETNIC issu de l'accord de coopération et la publication des différents travaux réalisés dans le cadre des synergies ainsi que la réalisation d'études en coopération avec les autres Administrations générales du Ministère (exemple : chiffres clés, publications zoom) ;

- Journée de la Recherche 2022

Depuis 2016, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B) organise annuellement une Journée de la Recherche. L'objectif de cet événement est de stimuler et renforcer les liens entre les centres de recherches des pôles académiques et les centres d'activités de l'administration qui ont des missions de recherches et d'études, d'inciter les milieux académiques à orienter leurs travaux vers les domaines de compétence de la FW-B, et de promouvoir le travail des jeunes chercheurs et chercheuses en leur donnant plus de visibilité. Ce budget sert principalement à financer plusieurs prix (2 prix transversaux, deux prix pour le CSEM, et une intervention financière pour les prix de l'Administration générale des Maisons de justice, de l'Administration générale de l'Enseignement et de l'Administration générale du Sport ainsi que le financement de deux prix « communication » pour la Journée de la Recherche).

2) Evaluation des politiques publiques

- Yapaka: cette étude consiste en l'évaluation de la mise en œuvre, de la pertinence et de l'efficacité des outils proposés par Yapaka, avec un focus sur les professionnels ciblés par son action (Ont-ils une bonne connaissance des outils et plus largement du dispositif de prévention qui leur est destiné ? Quand ils sont amenés à intervenir en prévention de situations de maltraitance, sont-ils aidés dans leurs démarches par les outils proposés ? Au niveau de leurs interventions, les outils proposés renforcent-ils leur propension à mettre en œuvre une prévention en cohérence avec les fondements promus en FWB ?). Le budget 2022 doit permettre de finaliser cette évaluation qui aura débuté en 2021 ;

- Démocratie ou Barbarie: ce projet d'évaluation concerne le Décret du 13 mars 2009 relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, crimes contre l'humanité, des crimes de guerre et des faits de résistance ou des mouvements ayant résisté aux régimes qui ont suscité ces crimes. En son article 20, le Décret prévoit que le Conseil de la transmission de la mémoire procède à une évaluation de son application, sur une base régulière. Une première évaluation s'est intéressée

notamment à l'action/mise en oeuvre des quatre "axes" du décret depuis son adoption en Fédération Wallonie Bruxelles. Une seconde évaluation a envisagé les effets sur les jeunes de leur participation aux projets retenus dans le cadre de l'appel lié au Décret, en tenant compte de l'influence de certains facteurs sur ces effets. Il s'agira ici de la troisième évaluation de l'application du Décret du 13 mars 2009. Au vu des priorités du Gouvernement ou du Comité de Direction en termes d'évaluation des politiques publiques, un autre dispositif pourrait être analysé. (Décret PCI, plan de lutte contre la pauvreté etc.) ;

3) Cadastre de l'emploi non marchand

La Direction de la Recherche finance les différents travaux nécessaires dans le cadre du cadastre de l'emploi non-marchand (activités de communication, de publication, législatif...).

Le budget 2022 sera consacré à :

a) Réalisation d'une capsule vidéo b) Mise à jour didacticiel et impression de celui-ci.

Crédit de liquidation 2022 :

- Liquidation de l'encours :

1) Statistiques et recherches 2) Evaluation des politiques publiques 3) Cadastre de l'emploi non marchand

- Liquidation sur les engagements 2022 :

1) Statistiques et recherches 2) Evaluation des politiques publiques 3) Cadastre de l'emploi non-marchand. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Le cabinet du Ministre-Président Jeholet a invité la Cellule d'Appui en Genre à entreprendre une analyse globale sur l'accord de coopération de synergies statistiques conclu en 2009 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'IWEPS et l'ETNIC et mis en œuvre et coordonné au sein du Ministère par la Direction de la Recherche. La question de fond étant : « Est-ce qu'une attention a été donnée à la production de statistiques genrées ? »

L'accord de coopération de synergies statistiques (2009)

Concrètement, les activités dont s'occupe la Direction de la Recherche concernent le Ministère et l'IWEPS avec comme mission la production d'études et de statistiques. La Collaboration entre la Direction de la Recherche et l'IWEPS peut prendre plusieurs formes : la première peut être à la manœuvre d'un chantier ou simplement fournir du support méthodologique.

L'accord est régi par le décret wallon du [4 décembre 2009](#), où aucune exigence sur une attention aux enjeux de genre ou à la production de statistiques ventilées par sexe n'est émise. Malgré cela, une série de projets et d'initiatives sensibles à la production de données sexuées a été entreprise par la Direction de la Recherche.

Dans le Rapport d'activités n°4, le plus récent auquel nous avons eu accès, couvrant la période de janvier 2016 à février 2020, nous repérons les projets suivants :

- Publication récurrente d'un set de statistiques « genre », consistant à la réalisation de Plusieurs fiches, mises à jour en continu, publiées sur [le site de l'IWEPS](#) et dans la publication annuelle « [Chiffres-clés de la Wallonie](#) ».
- L'Enquête *Gender-Based Violence*, finançant des études sur des phénomènes de violence basée sur le genre. Ce vaste projet actuellement en cours a une durée de 4 ans (2020-2024). Il s'articule autour de montage, du suivi et de l'exploitation scientifique d'une enquête européenne, ayant comme partenaires directs : la Direction de l'Égalité des chances du Ministère de la FWB, l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, perspective.brussels, equal.brussels, le Service Public Régional de Bruxelles, Bruxelles Prévention et Sécurité, *Agentschap Binnenlands Bestuur*, *Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin*, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Direction générale Statistique – *Statistics Belgium* et le SPF Economie.
- Dès la numérisation des [Chiffres clés de la FWB](#) en 2020, la Direction de la Recherche a pris l'initiative de mettre en place [un volet genre](#), spécifiquement dédié aux statistiques ventilés par sexe. Cette démarche a eu pour objectif de promouvoir l'accès facile à toutes les statistiques sexuées de la FWB, par compétence, réunies dans une seule page web publique.
- Enfin, lors de la publication annuelle « [Zoom de la Direction de la Recherche de la FW-B](#) » en 2021, une attention particulière a été donnée à la situation respective des femmes et des hommes dans l'emploi non

marchand. Comme nous pouvons le lire à l'introduction de la publication [Zoom sur L'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles](#) :

- « L'analyse qui suit est présentée en deux parties : tout d'abord, un chapitre théorique présentant l'emploi non marchand, le contexte entourant l'émergence de ce secteur et l'historique du cadastre en FW-B ; ensuite, un chapitre consacré à des analyses quantitatives portant sur les données présentes dans nos bases de données. Sont concernés les secteurs de l'Aide à la jeunesse, de la Culture, du Sport et des Maisons de justice. Ce second chapitre sera quant à lui articulé autour de trois volets: un premier point sur les opérateurs du non marchand, un second point sur les travailleurs du secteur et un focus sur la thématique du 'genre' ».
- De manière générale, lors des études ou lors de la mise en place de base de données, la dimension « genre » est intégrée à la réflexion.
Exemple : Parcours professionnels des enseignants du secondaire en début de carrière où la donnée « sexe » est intégrée à la base de données.

Enfin, il convient d'évoquer que, lors de l'élaboration du Programme d'Activités 2016-2020 de l'Accord de coopération, la Direction de la Recherche a mis sur pied une collaboration avec la Cellule d'Appui en Genre, alors récemment créée, ayant pour but de produire davantage de statistiques sexuées et de contribuer audit accord.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Malgré l'absence d'une exigence décrétales concernant l'attention à la production de données ventilées par sexe et aux enjeux de genre en général, la Direction de la Recherche a entrepris, de son initiative, plusieurs initiatives visant la mise en valeur et la production de statistiques sexuées. Il serait intéressant qu'une révision du décret soit proposée, de sorte que cette attention aux données ventilées par sexe et aux enjeux de genre en général soit pérennisée et inscrite dans l'accord.

II – La Fonction Publique

D.O. 11 - AB 01.02-21 (PA) : *Dépenses de toute nature en relation avec le paiement de primes liées aux formations.*

Justification apportée par l'administration :

« Pour les années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, 45 personnes (0.75 % de la population totale du MFWB) ont bénéficié d'une prime suite à la réussite d'une reprise d'études en cours de carrière. Cette population (les 45 personnes) est composée de 29 personnes de sexe féminin (0.79 % de la population de sexe féminin) et 16 de sexe masculin (0.69 % du sexe masculin). A la lecture de ces données, on peut considérer que le sexe des agents n'impacte pas l'allocation de la prime. Si l'échantillon était plus conséquent, l'âge et la situation familiale pourraient être croisés avec les informations précédentes. Cet AB sert à payer deux sortes de prime :

- les primes relatives à des formations en cours de carrière
- les primes au lauréat d'un examen d'accession. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Le présent article budgétaire a été analysé à deux reprises par la CAG, lors du [rapport 2018](#) et [celui 2020](#). Le cabinet du Ministre Daerden souhaitant comprendre si la tendance constatée aux analyses précédentes se poursuivait, le Service Général des Ressources Humaines (SGRH) a donc été contacté afin qu'une mise à jour des données soit entreprise.

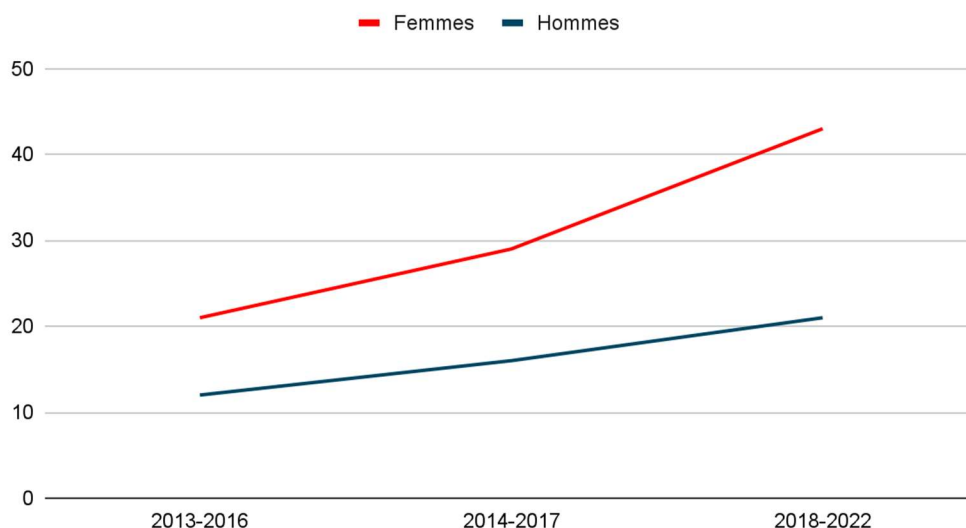
Ce dernier, dans le respect du règlement général de protection des données, a transmis un tableau à la CAG contenant le nombre d'agentes et d'agents ayant bénéficié d'une prime suite à la réussite d'une reprise d'études. Le SGRH nous a par ailleurs informés que, conformément à la réglementation ([AGCF du 17 mars 2004](#) relatif aux

formations en cours de carrière), les primes étaient payées en janvier de l'année suivant l'introduction de la demande. À l'avenir, elles seront payées en février.

Selon la mise à jour de la justification fournie par l'administration, à la période janvier 2018 – janvier 2022, 64 personnes ont bénéficié d'une prime financée par cet AB, dont 43 femmes et 21 hommes, soit le double d'agentes par rapport au nombre d'agents. La tendance constatée en 2018 et en 2020 demeure actuelle : plus de femmes reprennent les études que les hommes au sein du Ministère de la Communauté Française (MCF).

Lors des analyses passées concernant cet article budgétaire, en 2018 et en 2020, les femmes qui reprenaient des

Bénéficiaires d'une prime suite à une reprise d'études réussie (MCF)



études cherchaient alors majoritairement à se spécialiser. De leur côté, les hommes entreprenaient plus fréquemment des masters génériques, en quête de combler une absence de diplôme de l'enseignement supérieur.

À la période 2018 – 2022, cette conclusion se confirme. Considérant uniquement le nombre de personnes ayant entamé des masters de spécialisation, les femmes restent plus nombreuses que les hommes. Néanmoins, si nous analysons le nombre de personnes ayant repris des études tous masters confondus, le recours aux masters génériques est devenu le choix le plus fréquent tant pour les femmes que pour les hommes : 36 sur 47 primes payées aux agentes du Ministère suite à une reprise d'études réussie concernaient des masters génériques ; pour les agents, ce ratio se trouve à 14 primes pour des masters génériques sur 21 primes au total.

L'administration publique joue ici un rôle en matière d'égalité des femmes et des hommes en permettant à toutes et à tous de développer des compétences par l'acquisition d'une expertise, qui attire ici particulièrement les femmes.

Ce rôle est effectivement confirmé si nous comparons les données des justifications de 2018 et de 2020, fournies par l'administration concernée, où la proportion d'employées au ministère qui cherchent à reprendre des études demeure supérieure à celle de leurs collègues masculins.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Le nombre d'agentes et d'agents reprenant des études reste extrêmement infime par rapport au nombre de membres du personnel du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (un peu plus de 6.500 personnes).

Le Service Général de Ressources Humaines pourrait entreprendre une campagne interne sur la possibilité de reprendre des études, de sorte que la fonction publique demeure un vecteur d'égalité et d'ascension sociale, particulièrement pour les femmes.

D'après l'analyse effectuée, il n'y a donc pas d'incidence négative sur les femmes concernant cet AB. Un suivi des effets de l'obtention des diplômes dans la carrière pourrait être fait à travers deux optiques : 1) l'ascension au niveau du statut (revenus) ; 2) l'ascension des femmes au niveau des postes stratégiques.

III – La culture et les médias

CULTURE

D.O. 21 - AB 33.18-33 : *Aides aux projets ponctuels en Musiques non Classiques*

Justification apportée par l'administration :

« Soutien ponctuel à des projets initiés par des femmes ou des hommes ou dont le responsable est une femme ou un homme. Cet AB couvre toutes les subventions dans le domaine des musiques non classiques, hors contrat-programmes (CP) et aides pluriannuelles (APP), à savoir : aide à la création (enregistrement, clips, promotion, résidence scénique), aides aux structures d'encadrement artistique et aux structures de diffusion (agences, labels, festivals et salles de concerts), aux organismes de promotion et de formation. Crédit supplémentaire : 141 milliers d'euros répartis comme suit :

+60k€ : dans le cadre des aides à la création - maintien des décisions relatives aux politiques structurelles validées lors de l'ajustement 2021

+81k€ : renforcement des aides à la création et aux projets - décisions relatives aux politiques structurelles validées à l'initial 2022. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

La participation des femmes dans les métiers liés à la musique est un objet d'études dans les sciences sociales francophones depuis des décennies⁹. Si leur condition diffère en fonction du genre musical ou de la position qu'elles occupent dans le secteur (chanteuse, programmatrice, musicienne, technicienne, directrice de salle, etc.), l'inégalité de représentativité et les stéréotypes de genre à leur encontre sont néanmoins omniprésents.

Dans la [note Genre 2021](#), nous avons analysé la proportion de femmes et d'hommes à la programmation du Botanique de chaque mois de septembre durant les dix dernières années. Les conclusions étaient peu avenantes pour les professionnelles du secteur.

Des initiatives ont cependant été entreprises, depuis 2019, ayant pour but de combattre l'exclusion systémique des femmes dans le secteur et de construire une culture d'égalité sur la longue durée.

Le [décret du 28 mars 2019](#) sur la gouvernance culturelle change profondément le paysage institutionnel des services publics culturels en FWB. Allant au-delà du [décret du 3 avril 2014](#) visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, pour lequel une proportion de 1/3 – 2/3 est instaurée pour toutes les instances d'avis de la FWB, le décret sur la nouvelle gouvernance culturelle sanctionne qu'une parité exacte doit être la règle pour tous les organes consultatifs de l'Administration Générale de la Culture (AGC), prévoyant notamment des instructions en cas de difficultés à l'accomplir – et, *in extremis*, une procédure de dérogation à l'image de celle du décret du 3 avril 2014, en dernier recours en cas d'impossibilité avérée d'atteindre la parité exigée.

Ces instances ont la compétence d'analyser et de suggérer le financement, à travers des avis, des projets déposés au sein des différents services culturels. Ce décret prône donc un profond changement au contexte des processus d'octroi des subventions à l'AGC, partant du principe que des instances d'avis plus paritaires émettraient des jugements plus justes et plus éclairés, notamment à l'égard des projets portés par des femmes.

Parmi les instances touchées, se trouve l'ancien « Conseil des Musiques Non-Classiques », actuelle **Commission des Musiques Actuelles**, dont le travail et la composition seront examinés plus tard au sein de la présente

⁹ Cécile Prévost-Thomas et Hyacinthe Ravet, « Musique et genre en sociologie », *Clio. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 25 | 2007, mis en ligne le 01 juin 2009 : <http://journals.openedition.org/clio/3401> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/clio.3401>

analyse.

Parallèlement à ce décret, il est prévu de former les membres des organes consultatifs de l'AGC (amenés, dans le cadre de leurs missions, à analyser, à évaluer et à sélectionner des projets artistiques, culturels et socioculturels), à intégrer une approche inclusive du genre par un opérateur de formation externe sélectionné dans le cadre d'un marché public.

Ces initiatives démontrent une attention politique pour la place des femmes dans le secteur culturel.

Du côté de l'administration et de la société civile, en avril 2019, différentes institutions¹⁰ actives dans le soutien au développement des carrières musicales en Fédération Wallonie-Bruxelles fondent *Scivias*¹¹, afin d'encourager à une meilleure représentation des femmes dans le secteur musical. *Scivias* s'adresse à toutes les organisations, associations ou autres, actives dans le domaine de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles et qui veulent agir pour plus d'égalité. La première étape de travail de *Scivias* fut son [Rapport #0](#), sorti en septembre 2019, qui dresse un état des lieux de la représentation des femmes dans l'industrie musicale.

Une [Charte](#) est également élaborée, à l'aide d'un certain nombre d'expertes et d'experts, d'associations féministes, des acteurs et actrices du secteur. Cette charte a pour objectif d'engager ses signataires à la construction d'un secteur de la musique plus inclusif à travers trois actions principales :

1) AFFIRMER & VISIBILISER

- *Nous affirmons l'existence d'inégalités de genre, mais aussi plus largement d'inégalités liées à la race sociale*, à la classe, à l'âge, à l'orientation sexuelle et au handicap, au sein du secteur de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles, ainsi que notre volonté de participer à les faire cesser.*
- *Nous comptons la parité au sein de nos équipes et de nos activités, afin de visibiliser l'ampleur de la sous-représentation des minorités de genre dans notre secteur.*

2) S'INFORMER

- *Nous nous engageons à prendre la mesure des inégalités dans le secteur de la musique en nous informant, notamment grâce aux ressources disponibles sur le site de Scivias.*
- *Nous partageons avec les autres membres de Scivias nos bonnes pratiques et initiatives visant à accroître l'inclusivité au sein de nos équipes et activités.*

3) AGIR

- *Nous nous engageons à mettre en action notre volonté d'améliorer l'inclusivité. Nous soutenons la présence de minorités de genre et des personnes discriminées au sein de nos équipes, et portons une attention particulière à leur présence aux postes décisionnaires.*
- *Nous mettons en avant les minorités de genre et personnes discriminées au sein de nos activités : programmation, média, label etc.*
- *Nous nous engageons à définir et respecter notre objectif de parité numérique.*
- *Nous sommes à l'écoute de toute personne dénonçant des violences sexistes ou sexuelles subies au sein de notre équipe et nous faisons le nécessaire pour protéger les victimes.*
- *Nous utilisons l'écriture inclusive* dans la mesure du possible, afin d'inclure toutes les identités de genre dans notre communication.*

En septembre 2020, [Le rapport #1](#) décortique et rassemble les différentes données récoltées par les membres de *Scivias*, dressant un panorama statistique sur la proportion et les difficultés des professionnelles de la musique en FWB, encore fortement défavorisées et exclues des postes décisionnaires et stratégiques, ainsi qu'en proposant des pistes concrètes pour l'amélioration de leur situation. Enfin, le statut des membres de *Scivias* se diversifie notamment pour s'ouvrir à des structures non subventionnées (et aussi aux musiciennes) ou qui ne se retrouvent pas en FWB, et ce afin d'accentuer le partage des ressources et des expériences.

Toujours du côté de l'administration, la Commission des Musiques et la Chambre de Concertation des Musiques (instances créées par le Décret sur la nouvelle gouvernance culturelle, chargées de donner des avis et recommandations au Gouvernement sur les orientations politiques du secteur musical), ont apporté quelques réflexions pour améliorer la situation des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical.

¹⁰ Les institutions fondatrices de *Scivias* sont : Wallonie-Bruxelles Musiques, Court-Circuit – Pôle Musiques Actuelles Wallonie-Bruxelles, Conseil de la Musique, Studio des variétés Wallonie-Bruxelles, Service des musiques non-classiques de la FWB, Botanique et FACIR (Fédération des Auteurs Compositeurs et Interprètes Réunis).

¹¹ « *Scivias* signifie, en latin, 'Sache les voies'. Ce nom (...) a été inspiré de Hildegarde de Bingen (1098, Bermersheim — 1179, Rupertsberg), religieuse bénédictine mais également musicienne et femme de lettres. » [Rapport #0 Scivias](#), septembre 2019.

En janvier 2021 un groupe de réflexion intitulé « Parité des genres » est créé au sein de la Commission des Musiques. Ce groupe de travail de la Commission des Musiques recommande alors d'intégrer dans les formulaires de demande d'aide au projet la question suivante : « *Au sein de votre projet, menez-vous une réflexion concernant la question de l'équilibre de la représentation homme / femme (équipe artistique, programmation, organigramme, CA...) et, le cas échéant, avez-vous des intentions et/ou actions par rapport à cette question et quelles sont-elles ?* » Cette recommandation a été suivie par la ministre de tutelle et l'Administration Générale de la Culture.

En écho à cette initiative, le 12 mars 2021, la Chambre de Concertation des Musiques émet son 5^{ème} Avis d'initiative, intitulé : « [Parité des genres dans le secteur musical : comment inclure plus de projets portés par des femmes dans les aides aux projets](#) ». Il est alors proposé d'entamer le traitement de cette thématique selon un angle d'approche défini et concret qui porte sur l'inclusion des femmes dans le programme d'aides du service de la musique.

La Chambre de Concertation des Musiques approuve les propositions et conclusions suivantes :

« - Quota : Même si c'est un mal nécessaire, on estime que c'est dévalorisant et peu praticable dans le système de subventionnement actuel. Par contre, il pourrait être appliqué aux structures subventionnées pour mener des missions particulières (ex. Propulse). Il convient de ne pas faire de *forcing* et de mettre en place un cadre juridique quand on le peut (exemple Décret sur la Nouvelle Gouvernance Culturelle). A l'inverse, il pourrait être intéressant de récompenser plutôt que de réprimander (une prime supplémentaire pour ceux qui agissent pour la cause ?).

- La sensibilisation, la visibilisation, le *mentoring* et l'éducation restent les postures les plus douces à prendre, sans faire de *forcing* ni provoquer des situations qui lèseraient les opérateur-ices. L'action de sensibilisation proposée par la Commission des Musiques via le formulaire de demande d'aide au projet est jugée intéressante : 'Où en êtes-vous dans votre réflexion et action sur la représentation féminine ? Est-ce que vous estimez que cela soit suffisant ? Quels objectifs pourriez-vous atteindre ? Cela permettrait à terme de se passer de quota. Si on laisse les structures fixer leur objectif, on ne devrait pas avoir besoin de quota.

- Porter cette réflexion à un niveau international et notamment européen : se mettre en relation avec des pays qui ont réussi et voir comment ils ont porté cette réflexion.

- Travailler à la base, dès le plus jeune âge (Jeunesses Musicales, dispositifs PECA et Culture-Ecole, académies, conservatoires,...) : commençons maintenant et cela pourra porter ses fruits dans une génération.

- Travailler la diversification au sein des organigrammes des structures et notamment des postes de direction. Au sein des organigrammes, adopter une vision globale mettant aussi en relief les métiers où les femmes sont plus représentées que les hommes.

- Travailler sur des données fiables sur la représentativité et la parité : Scivias a déjà amorcé ce travail sans pouvoir encore fournir un résultat exhaustif. Proposer des quotas sans des statistiques fiables n'aurait pas de sens (relai avec l'Observatoire des Politiques Culturelles ?).

- Enfin, dans le même ordre, il serait aussi intéressant de se pencher sur la représentation de la diversité culturelle dans le secteur musical. »

Enfin, en juin 2022, Scivias a publié une [Etude sur la présence des femmes et des minorités de genre dans les festivals francophones de musique](#). Scivias s'est donc intéressée à analyser la proportion de genre parmi les artistes programmés dans 13 festivals de musiques actuelles¹² en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les festivals sélectionnés ont tous reçu une « aide récurrente » de la FWB (contrats-programme 2018-2022 ou aides pluriannuelles en 2020). Sur les 1.255 artistes comptabilisés par l'étude, 982 sont associés au genre masculin (78%), 268 sont associées au genre féminin (21%) et 5 sont des personnes non-binaires (0,4%). Les choix de programmation ont en effet un impact sur les carrières des artistes comme sur les représentations de genre construites et échangées au sein de la société. L'étude de Scivias démontre qu'il reste encore du travail en matière d'égalité des genres, compte tenu de la moindre programmation d'artistes femmes et non-binaires dans les festivals d'été francophones.

Force est de constater que, depuis le début de l'actuelle législature, le secteur de la musique entreprend des mesures pour constater et remédier aux inégalités de genre à l'égard des femmes et des personnes non-binaires, autant politiquement via des mesures qui visent à rendre l'octroi des subventions plus égalitaire, autant administrativement via des initiatives en concertation avec le secteur associatif concerné.

¹² D'après les catégorisations de la Fédération Wallonie- Bruxelles, les « musiques actuelles » englobent l'ensemble des musiques, à l'exception des secteurs contemporain et classique.

Une analyse comparative des 10 dernières années

La Cellule d'Appui en Genre a vérifié si toutes ces mesures suscitées, notamment la parité exigée entre les femmes et les hommes au sein des instances culturelles d'octroi de subside ont eu un impact sur le nombre de projets musicaux financés portés par des femmes. L'analyse sera donc circonscrite à l'aide à la création de projets artistiques, le premier des trois axes de subvention de l'article budgétaire.

Pour attribuer un genre aux artistes, nous avons suivi une méthodologie proche à celle de *Scivias* lors de son étude suscitée sur les Festivals d'été 2022 en FWB : nous avons déterminé 2 catégories de genre¹³ pour les artistes – homme et femme –, attribuant nous-mêmes un genre à chaque artiste sur base de leur expression de genre, de leurs biographies et de leurs visuels.

Mis en place en 2007, l'ancien Conseil des Musiques Non Classiques (CMNC) est normalement composé de quinze membres nommés pour une période de cinq ans, renouvelable une seule fois. Le CMNC est chargé de donner un avis sur toute question relative au secteur, qu'il s'agisse de projets artistiques, de cahier des charges pour des contrats-programmes ou conventions, de la rédaction d'un vade-mecum à l'usage des utilisateurs et des utilisatrices ou de problématiques d'ordre plus général.

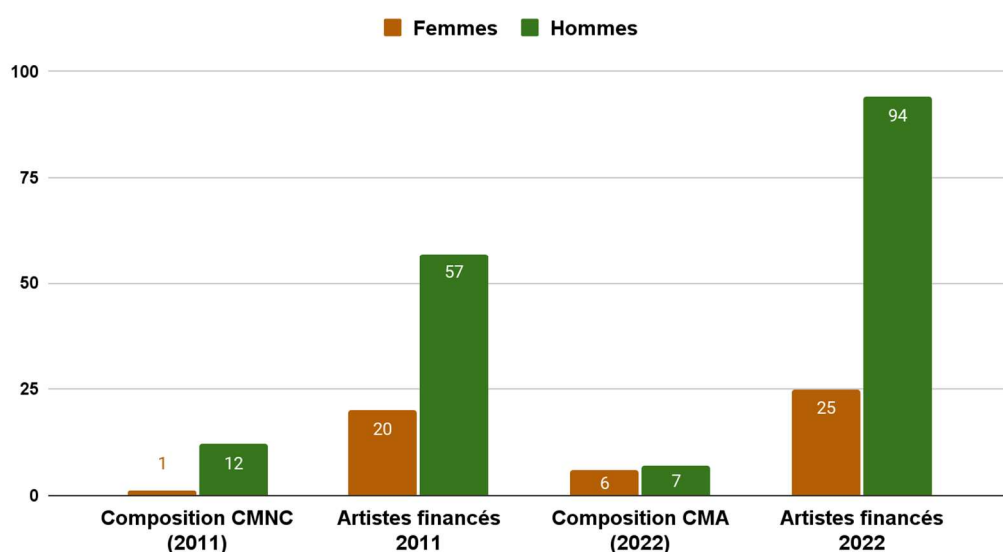
En 2011, le CMNC comptait seulement une femme sur un total de 13 membres effectifs.

À cette année, l'Administration a reçu et traité 364 dossiers de demande de subvention. Au total, 249 avis ont été rendus par le CMNC lors des 11 réunions tenues en 2011. En examinant [le bilan 2011](#) du CMNC, nous constatons que 94 projets ont bénéficié d'une aide à la création artistique. La CAG n'a pu analyser que 77 sur les 94 projets : pour deux labels en musique électronique financés, responsables pour 8 et 6 productions respectivement, les noms des 14 projets ne sont pas cités ; de la même manière, il n'a pas été possible de déterminer le genre des artistes composant 3 projets, pour lesquels des images ou des informations sur internet étaient introuvables.

Ainsi, en 2011, sur un total de 77 projets musicaux subventionnés analysés, nous retrouvons 20 artistes femmes en chiffres absolus (les musiciennes solo et celles en groupe confondues). Dix ans plus tard, lors de la saison 2021-2022, la Commission des Musiques Actuelles (ancien Conseil des Musiques Non Classiques) suit la parité exigée par le Décret du 28 mars 2019 sur la nouvelle gouvernance culturelle : à la session Aides aux projets d'artistes, sur un total de 13 membres, nous relevons 6 femmes et 7 hommes. En 2021, l'Administration a reçu 224 dossiers de demande de subvention pour l'aide à la création. 119 ont reçu une décision favorable, parmi lesquels 25 ont été portés par des femmes ou par des équipes mixtes.

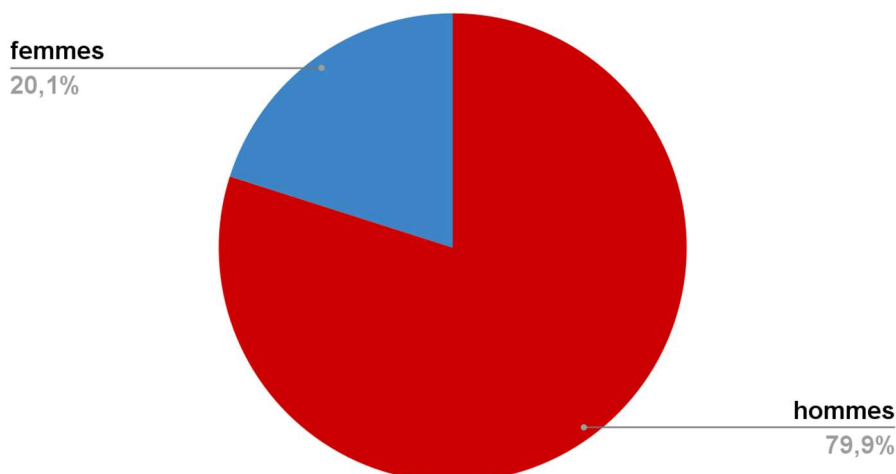
Composition instance d'avis x projets soutenus (2011-2022)

Une légère augmentation peut donc être constatée par rapport à 2011, bien que, proportionnellement, le nombre de femmes soutenues reste peu expressif compte tenu du nombre total de projets financés en 2021 (119) comparé à celui de 2011 (77).



¹³ Les données de 2011 étant insuffisantes, les personnes non-binaires seront comptabilisées lors d'une analyse future.

Proportion de genre des projets déposés Aide à la création



Le secteur de la musique est encore majoritairement monopolisé par les hommes, spécialement s'agissant de la création individuelle ou collective.

En 2021, la Commission des Musiques Actuelles a ainsi reçu 179 dossiers déposés par des hommes sur 224. 45 projets ont été déposés par des femmes ou des groupes ayant des femmes. Les hommes déposent ainsi quatre fois plus de dossiers d'aide à la création en 2021.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre :

La construction d'un secteur de la musique plus juste envers les femmes demande un profond travail de sensibilisation sociale. Les réponses politique et administrative représentent des actions nécessaires et essentielles à ce travail. La sensibilisation du secteur aux questions d'égalité reste primordiale pour faire évoluer les représentations.

Les difficultés éprouvées par les femmes de se lancer dans un projet musical solo (persistance des stéréotypes sexistes de l'industrie musicale, difficultés à concilier vie privée – vie professionnelle,) ou collectif produisent une réalité où, en 2021, les professionnelles de la musique en FWB déposent quatre fois moins de demandes de subvention d'aide à la création.

Parmi les pistes avancées par la Chambre de Concertation des Musiques, deux nous paraissent primordiales en vue de construire un secteur plus égalitaire et où les musiciennes sont mieux représentées :

- Sortir uniquement de notre réalité locale et comparer notre situation au niveau international, notamment francophone et européen : échanger des bonnes pratiques à ce propos et les adapter à notre contexte.
- Travailler dès le plus jeune âge (Jeunesses Musicales, dispositifs PECA et Culture-Ecole, académies, conservatoires,...) : de fait, l'introjection d'une éducation biaisée par la binarité de genre et ses stéréotypes produit une situation où les individus la reproduisent ; un travail de sensibilisation de base, ajouté à un accompagnement spécialisé destiné aux jeunes professionnelles de la musique (plan de carrière, élaboration d'un premier projet, etc), pourraient en effet changer la situation de manière durable et à long terme.

Force est de constater que la parité des genres dans le secteur musical est devenue, depuis le début de cette décennie, un important point d'attention tant du secteur musical que des instances d'avis.

A côté des pistes avancées par la Chambre de Concertation des Musiques, d'autres propositions pourraient également être bénéfiques au secteur. Un accompagnement aux jeunes musiciennes à la soumission des projets d'aide à la création pourrait également être envisagé. Enfin les actions de sensibilisation contre les violences et

le sexisme envers les femmes dans le secteur de la musique pourraient être renforcées.

MÉDIAS

D.O. 25 - AB 31.32-33 : *Subventions aux médias de proximité, relatives à l'emploi dans le secteur socioculturel.*

Justification apportée par l'administration :

«Destiné à l'application du décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel. Il s'agit donc de prendre en charge une part des charges salariales des Télévisions locales.

Bénéficiaires directs : Population de la FWB ;

Bénéficiaires indirects : Télévisions locales.

Pas d'informations quant à la répartition sexuée des publics cibles. Cet AB couvre une part des charges salariales des TVL et de la Fédération des TVL (Réseau des médias de proximité). Cet AB est habituellement crédité en cours d'année par répartition de la provision non-marchand localisée à la DO 20. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

En Europe, les médias jouent un rôle majeur à la fois comme source d'information et aussi en façonnant les opinions et mentalités. La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes est analysée dans les médias tant au niveau de la profession que dans le contenu médiatique. Professionnellement, les femmes sont sous-représentées dans la propriété des médias, dans la production d'informations et dans les postes décisionnels. En ce qui concerne le contenu des médias : les femmes sont sous-représentées quantitativement et qualitativement.

Dans les sociétés européennes, les femmes représentent seulement environ un quart des personnes que l'on entend, que l'on voit ou dont on parle dans les nouvelles. Elles sont rarement représentées en qualité d'expertes et certains domaines sont encore largement dominés par des hommes (par exemple les unes, la politique et le gouvernement, l'économie).¹⁴ De plus, la persistance de stéréotypes de genre dans le contenu des médias, la prédominance du discours de haine sexiste sur les réseaux sociaux, la rareté des contre-stéréotypes et la couverture médiatique souvent sensationnaliste de questions telles que la violence à l'égard des femmes sont autant de questions qui doivent être traitées d'urgence.

En 2013, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté une Recommandation¹⁵ énonçant 16 mesures à prendre dans six domaines : les politiques et législations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les indicateurs, la fourniture d'informations et la promotion de bonnes pratiques, les mécanismes de responsabilité, la recherche et les publications, enfin l'éducation aux médias et la citoyenneté active. La lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme¹⁶ est aussi l'un des objectifs prioritaires de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe. De même, le Parlement européen a adopté, le 17 avril 2018, une Résolution sur l'égalité des genres dans le secteur des médias au sein de l'Union européenne¹⁷.

Dans la lignée de ces mesures prises au niveau européen, le Gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a adopté le 17 septembre 2020 le [plan « droits des femmes »](#), dont deux mesures de son **Axe 3**, « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et postes à responsabilités », portent spécifiquement sur la représentation des femmes dans les médias :

3.10 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans les médias »

3.11 « Appuyer le rôle de la RTBF et du réseau des médias de proximité en matière de visibilité des femmes ».

Un certain nombre de projets actuellement en cours découlent de ces mesures et seront repris dans la conclusion de cette analyse. Enfin, depuis fin 2021 la Ministre des Droits des femmes et des Médias en Fédération

¹⁴ [L'égalité entre les femmes et les hommes et les médias](#). Rapport de la Commission pour l'égalité de genre, Comité directeur sur les médias et la société de l'information, Conseil de l'Europe, 2019

¹⁵ Recommandation CM/Rec(2013)1 du Comité des Ministres aux Etats membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias. < https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c7cac#_ftn1 >

¹⁶ Pour en savoir plus sur le sujet, consultez : < <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism> >

¹⁷ Pour la résolution complète, voir : < https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_FR.html?redirect >

Wallonie-Bruxelles présidait les travaux de la Conférence Interministérielle (CIM) « droits des femmes » qui a adopté différentes mesures le 19 septembre 2022 entre autres des actions pour lutter contre le sexisme dans la publicité.

En lien avec les travaux de la CIM « droits des femmes », le Collège d’Avis du CSA a ainsi adopté, le 14 juillet 2022, un Code de conduite sur les publicités sexistes, hypersexualisées, et fondées sur des stéréotypes de genre¹⁸. Ce code s’inscrit dans une dynamique de corégulation auprès du secteur concerné. Il offre une analyse approfondie des différentes manifestations du sexisme dans la publicité et de ses impacts, notamment sur les jeunes publics. Plus concrètement, il se présente comme un outil qui permet au secteur de s’engager de manière proactive pour répondre aux enjeux de la problématique du sexisme. Le Code de conduite a pour objectif d’assurer le respect de l’égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination, tout en préservant la liberté d’expression et de création. Il aborde la question de la discrimination, de la haine et des violences fondées sur la base du sexe ou de critères assimilés ; l’objectification du corps et l’hypersexualisation ; la représentation idéalisée et uniforme du corps ; les assignations de genre. Enfin, le Code introduit un dispositif qui comprend la désignation d’un référent ou d’une référente « Genre et communication commerciale » au sein de chaque média ou organisme qui les représente, la création d’un Comité de suivi et l’élaboration d’un guide pratique et de modules de formations à destination des professionnels.

Etant donné l’ampleur exigée par une étude rigoureuse sur les contenus médiatiques, la présente analyse portera uniquement sur l’aspect professionnel de deux médias locaux, issus des deux plus grandes agglomérations de la Communauté française : Bruxelles et Liège. Il s’agira donc de comprendre la proportion et le rôle des femmes derrière les médias locaux BX1 et RTC – Télé Liège.

RTC – Télé Liège

RTC Télé-Liège est une chaîne de télévision locale diffusée dans les arrondissements de Liège, Huy et Waremme. RTC Canal Plus est créée en 1977 comme une première expérience de télévision participative par câble en Belgique francophone, inspirée des expériences canadiennes de l’époque. La RTBF Liège et Canal Emploi s’associent à RTC en 1981 pour fonder Liège Télé Câble pour laquelle le centre de production local de la RTBF réalise un journal télévisé régional quotidien nommé « Liège Midi Trente ». Elle est rebaptisée Télé-Liège en 1988 et commence à multi diffuser ses programmes, à commencer par son journal télévisé de midi rediffusé en soirée, puis passe en diffusion 24 heures sur 24 avec l’apparition du télétexte¹⁹. À la suite du retrait de la RTBF Liège et de Canal Emploi en 1989, la chaîne devient RTC Télévision liégeoise. Sa zone de diffusion est étendue aux arrondissements de Huy et Waremme en 1995, faisant de RTC Télé-Liège la plus regardée de toutes les chaînes locales de la Communauté française.

Le 25 novembre 2021, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a accordé un financement de 1.200.000 € afin de permettre d’acquérir et d’équiper de nouveaux locaux pour ce média local liégeois.

Afin de fournir un portrait de l’évolution de la proportion homme - femme et du rôle des femmes au sein de la RTC – Télé Liège, la Cellule d’Appui en Genre a sollicité le média liégeois en vue d’obtenir des données de son personnel en juin 2012 et en juin 2022.

Les postes à responsabilité:

Genre	Fonction	Année
H	Directeur général (en poste jusqu’au 31/12/2016)	2012
H	Rédacteur en chef (en poste jusqu’au 31/07/2017)	2012
H	Directeur Général (en poste depuis le 1/1/2017)	2022
H	Rédacteur en chef (en poste depuis le 1/06/2017)	2022

¹⁸ Pour consulter le code : < <https://www.csa.be/document/code-de-conduite-sur-les-communications-commerciales-sexistes-hypersexualisees-et-fondees-sur-des-stereotypes-de-genre/> >

¹⁹ Le télétexte est un service permettant de fournir des informations sous format texte et animations, retransmis dans les signaux de télédiffusion d’une chaîne de télévision. Dans sa formule analogique, il exploite les lignes invisibles du signal vidéo. Pour la télédiffusion numérique, les données sont multiplexées à celles de l’image et du son et accessibles à une adresse numérique spécifique (ou PID) que les récepteurs ou téléviseurs savent recueillir et interpréter. Télétexte, Wikipédia : < <https://fr.wikipedia.org/wiki/T%C3%A9l%C3%A9texte> >

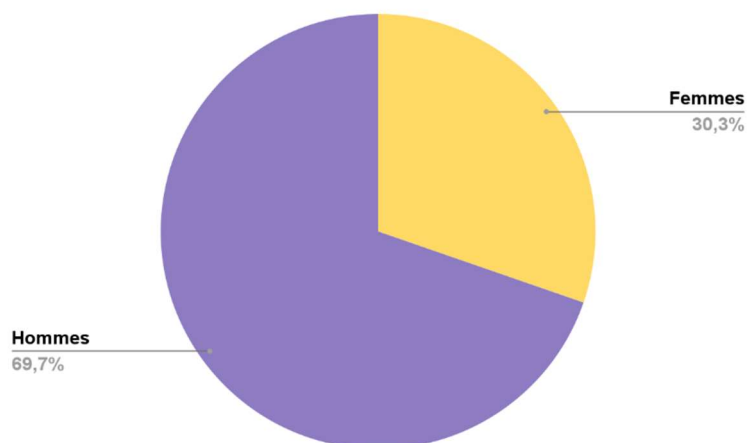
Ainsi, force est de constater que depuis au moins dix ans les postes stratégiques au sein de la RTC – Télé Liège sont occupés par des hommes. De la même manière, les professionnels représentent un peu plus que le double de leurs collègues féminines au sein de l'équipe générale et cette tendance est stable depuis au moins dix ans.

Proportion de genre RTC - Télé Liège (2012-2022)



Les métiers exercés par les femmes de RTC – Télé Liège, pour 2012, sont les suivants : 3 présentatrices / journalistes ENG²⁰, 2 journalistes, 1 secrétaire, 1 comptable, 1 programmatrice / archiviste et 1 responsable administrative et financière.

Pour 2022, nous constatons l'engagement de femmes à deux postes où on ne trouvait que des hommes 10 ans auparavant : 1 infographiste et 1 cadreuse (« camerawoman »). Enfin la création d'un nouveau poste, secrétaire marketing, exercé par une professionnelle.



Comme le démontre la littérature scientifique sur la présence des femmes dans les médias, RTC – Télé Liège n'échappe pas à la tendance générale constatée : les femmes sont moins nombreuses (30% de l'équipe liégeoise) et occupent principalement des postes liés à l'image ou à l'administratif (présentatrice, journaliste, secrétaire) et très peu voire aucun poste technique ou décisionnel (directrice générale, technicienne régie, cadreuse).

Le contexte technique du média liégeois est assez illustratif de cette division sexuée du travail : 14 professionnels techniciens (dont 4 cadreurs et 2 infographistes, à titre d'exemple) pour 2 professionnelles techniciennes (1 cadreuse et 1 infographiste).

²⁰ L'acronyme ENG signifie « Electronic News Gathering », la collecte d'informations au moyen d'outils électroniques. Il s'agit des journalistes et cadreurs / cadreuses qui réalisent les reportages d'information au sein d'un média.

BX1

BX1, anciennement Télé Bruxelles, est un média d'information régionale de service public centré sur la Région de Bruxelles-Capitale. Ses contenus sont diffusés sur Internet, à la télévision, et depuis septembre 2019, à la radio.

Télé Bruxelles est créée en 1985 sous forme juridique d'asbl comme télévision locale et communautaire. Elle jouit aujourd'hui du statut de télévision locale au sens du décret du 4/02/2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos et constitue de fait la télévision régionale francophone de la Région bruxelloise. En janvier 2016, la chaîne a adopté un nouveau nom « BX1 ». La raison essentielle est de signifier au public sa transformation en plateforme d'information multimédia, qui comprend toujours la télévision mais se développe fortement sur internet, via les sites www.bx1.be, www.vivreici.be, une chaîne YouTube et les réseaux sociaux.

BX1 est constituée en Association sans but lucratif, et à ce titre relève du secteur privé non marchand, et de la commission paritaire 329 (secteur socio-culturel). Elle fonctionne enfin dans le cadre d'un contrat de gestion conclu avec la Commission Communautaire Française (Cocof) de Bruxelles. Il s'agit donc d'un opérateur assurant une mission de service public.

Le financement de BX1 est constitué d'environ 20% de recettes commerciales et 80% de recettes publiques, se partageant entre des subsides de la CoCoF, principal pouvoir subsidiant, un subside de fonctionnement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et diverses aides à l'emploi. BX1 emploie entre cinquante et soixante équivalents temps plein, dont un nombre significatif sous statut ACS (agent contractuel subventionné).

Le comité de direction comprend le directeur général et les directeurs responsables de services : finances, ressources humaines, rédaction, exploitation et technique.

Président : H

Directeur Général : H

Rédacteur en chef et Directeur de l'Information : H

Directeur Administratif et Financier : H

Directeur technique & exploitation : H

Directrice des Ressources Humaines : F

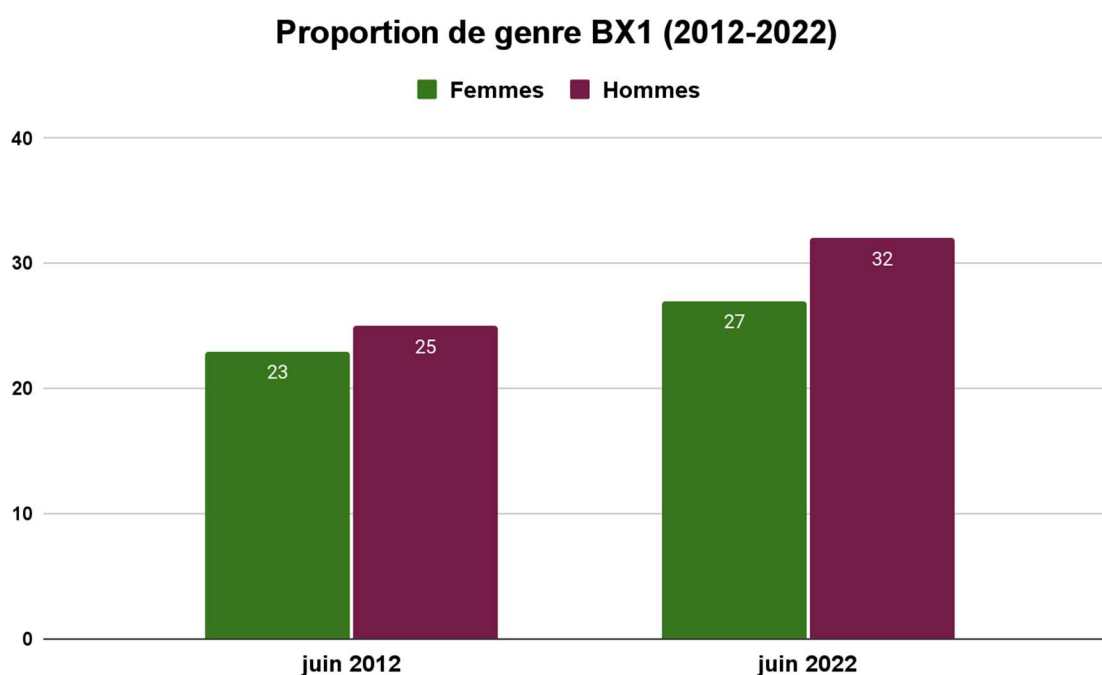
Afin de fournir un portrait de l'évolution de la proportion homme-femme et du rôle des femmes au sein de BX1, la Cellule d'Appui en Genre a sollicité le média bruxellois en vue d'obtenir des données de son personnel en juin 2012 et en juin 2022.

Nous constatons que le média bruxellois n'a jamais été dirigé par une femme : Directeur-fondateur, de 1985 à 1996 ; 2^{ème} Directeur, de 1997 à 2006 ; 3^{ème} Directeur de 2007 à l'heure actuelle.

Fonction de juin 2012 à juin 2022	Dates de contrat	Genre
Directeur de la Production	01/2012 - 06/2014	H
Directeur de l'information / Rédacteur en chef	01/2016 - en cours	H
Directeur de l'information / Rédacteur en chef	08/2012 - 12/2015	H
Directeur Financier	01/2003 - 11/2012	H
Directeur Financier et Administratif	02/2015 - en cours	H
Directeur Général	03/2007 - en cours	H
Directeur Technique	04/2007 - 09/2013	H
Directeur Technique et Production	05/2022 - en cours	H
Directeur Technique et Production	04/2014 - 04/2022	H
Directrice des Ressources Humaines	11/2011 - en cours	F
Rédactrice en chef Adjointe	08/2012 - en cours	F

Dans le tableau détaillé ci-dessus, force est de constater que, à l’instar de la RTC – Télé Liège, depuis au moins dix ans les postes stratégiques au sein de BX1 sont occupés majoritairement par des hommes.

Pour ce qui concerne la proportion hommes-femmes au sein de l’équipe, BX1 s’avère en revanche plus équilibrée. De fait, entre 2012 et 2022, l’équipe de BX1 se compose en moyenne de 53,15% d’hommes pour 46,85% de femmes. L’analyse détaillée des métiers occupés par les femmes montre un bilan également intéressant pour BX1. De fait, pour 2012, sur 23 professionnelles, 10 occupent des postes à responsabilités ou techniques, traditionnellement réservés aux hommes : 1 Cadreuse, 3 Monteuses image, 1 Monteuse image et son, 1 Assistante du Directeur Général, 1 Rédactrice en chef adjointe, 1 Coordinatrice antenne, 1 Directrice des Ressources Humaines et 1 Assistante de réalisation. En 2022, viennent s’ajouter aux professionnelles citées : 1 Adjointe du Directeur de Production, 1 Opératrice multimédias, 1 Aide comptable, 1 Chargée de marketing et 1 Chargée de production.



Suggestions de la Cellule d’appui en genre (CAG) :

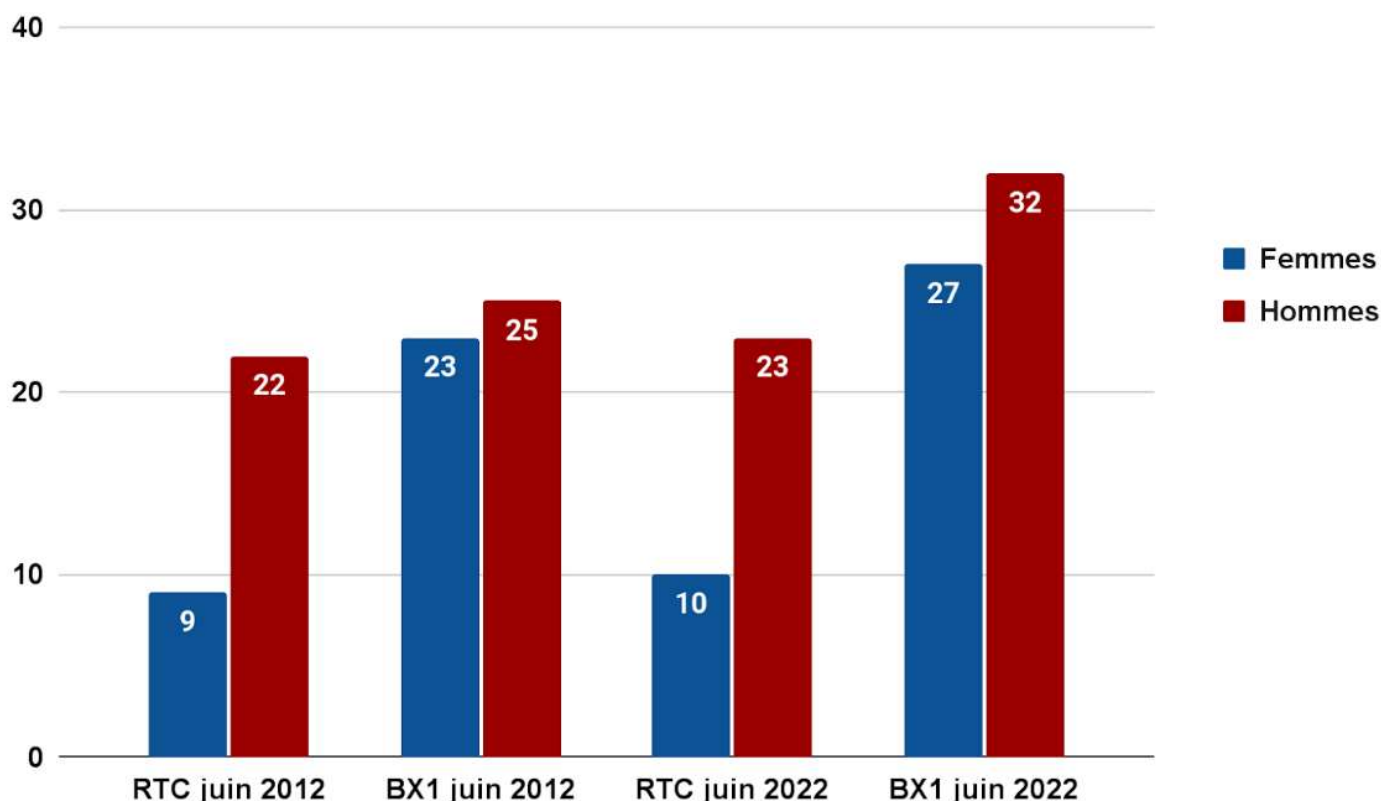
La comparaison entre les deux chaînes est assez illustrative de comment les médias locaux peuvent suivre une politique de ressources humaines soucieuse de la parité entre les femmes et les hommes (BX1) ou simplement reproduire le scénario d’inégalité pratiqué dans la plupart des espaces professionnels médiatiques (RTC – Télé Liège).

A la page suivante, le comparatif de l’évolution des équipes des deux télévisions locales, en 10 ans.

La RTC – Télé Liège pourrait réfléchir à la mise en œuvre d’un plan stratégique afin d’engager davantage de femmes à l’avenir et de tendre ainsi à une parité au sein de son institution.

De même, les deux médias analysés pourraient réfléchir à l’inclusion des femmes dans les postes stratégiques et à responsabilité. Cela irait de pair avec de nombreuses recommandations européennes et des engagements pris au niveau communautaire par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Proportion genrée - RTC - Télé Liège x BX1 (2012 - 2022)



En parallèle, il convient de poursuivre les projets et actions mis en place par le gouvernement et visant à suivre la mise en œuvre de la [Recommandation CM/Rec\(2017\)9](#) du Comité des Ministres aux États membres du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel en vue de tendre vers un environnement médiatique francophone durablement paritaire.

Les projets en cours doivent être attentifs à la représentation de la diversité des femmes à chaque niveau proposé. L'évaluation de la mise en place du Code du secteur serait très utile à la fin de la législature, en vue de faire un bilan sur les avancées et les difficultés rencontrées.

IV – La recherche scientifique et le secteur jeunesse

LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

D.O. 11 - AB 33.02-13 : *Dotation à l'Académie royale de médecine de Belgique.*

Justification apportée par l'administration :

« Environ 70% de la dotation concerne des frais de fonctionnement, l'achat de matériel et la gestion du bâtiment (nettoyage, eau, gaz, électricité, etc.). Le reste de la dotation se répartit en frais de communication, budget pour le prix de l'académie et frais de missions des membres. Pour les "frais de mission: une partie sert à rembourser les frais de route des Académiciens (remboursement des aller-retour en train 2e classe par séance ou réunion où ils assistent quand ils n'habitent pas Bruxelles (les Bruxellois, 19 communes, ne reçoivent rien), les frais de routes des Académiciens belges quand ils doivent se rendre pour l'Académie à l'étranger et les frais de route pour les orateurs étrangers qui viennent nous parler ainsi qu'un repas soit avant, soit après la séance en fonction des agendas et des disponibilités de tout le monde. Cela ne dépend donc pas du sexe de la personne. L'octroi à l'Académie royale de Médecine d'une dotation visant à financer ses frais de fonctionnement. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

L'Académie royale de Médecine de Belgique est un établissement public fondé par arrêté royal du 19 septembre 1841, sur la proposition du Baron J.-B. Nothomb, alors ministre de l'Intérieur ([page 1](#) et [page 2](#) du *Moniteur belge* du 21 septembre 1841).

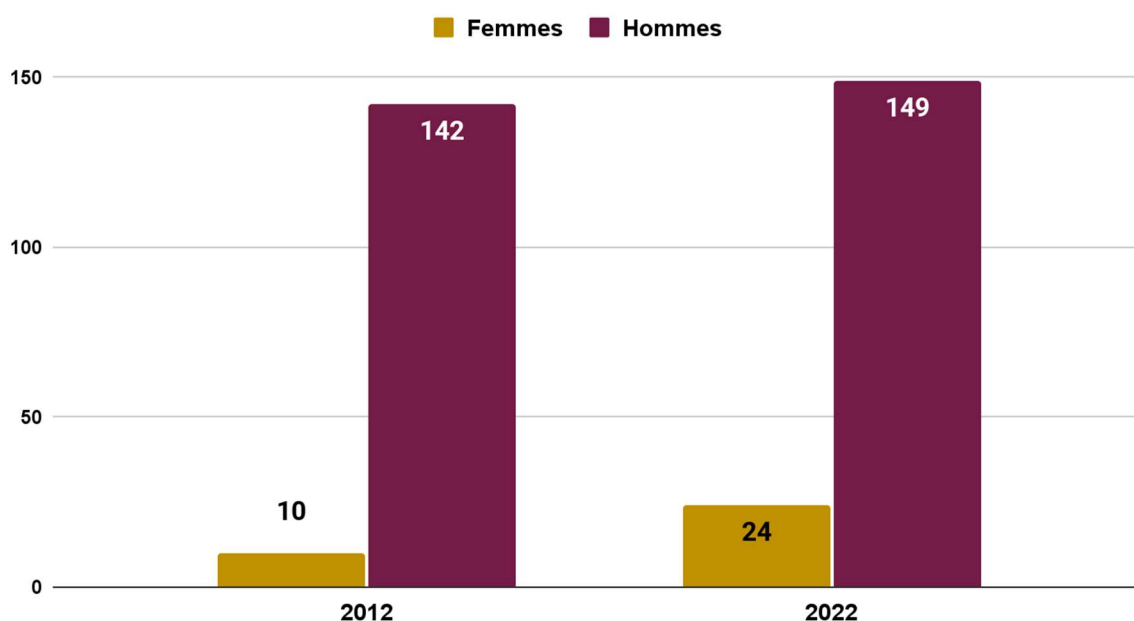
La personnalité civile a été accordée à l'Académie par la [loi du 2 août 1924](#), tandis que la gestion de son patrimoine est régie par un [arrêté royal du 12 mai 1925](#).

L'Académie dépendait initialement du ministère de l'Intérieur. Elle fut, par après, un des organes consultatifs du ministère de la Santé publique, quand celui-ci fut créé en 1936.

Son rattachement aux services du Gouvernement de la Communauté française a été réalisé en 1989-1990. Les [Statuts organiques et le Règlement d'ordre intérieur](#) de l'Institution ont été adoptés par vote de l'assemblée de l'Académie en date du 18 juin 2016 et approuvés par arrêté du Gouvernement du 5 octobre 2016 (publiés au *Moniteur belge* du 14 novembre 2016. 2e éd.).

D'une manière générale, la présence de femmes au sein de l'Académie Royale de Médecine de Belgique (ARMB) est infime par rapport à celle des hommes. En dix ans, même si le nombre de femmes au sein de l'ARMB a doublé, passant de 10 à 24, la proportion reste minime comparée aux membres masculins.

Proportion de genre au sein de l'ARMB (2012-2022)



La Cellule d'Appui en Genre s'est alors intéressée au processus de nomination des membres de l'ARMB, par quels moyens ce processus est structuré et mis en œuvre. Pour ce faire, il faut premièrement comprendre la structure de l'ARMB.

L'Académie Royale de Médecine de Belgique est présidée par une personne et composée de 6 Sections thématiques, ayant chacune un président ou une présidente.

En 181 ans d'existence, l'ARMB n'a connu que deux présidentes, en 2009 et en 2018.

En 2012, les présidences des sections se composaient de la manière suivante :

1^{re} Section : H ; 2^e Section : H ; 3^e Section : H ; 4^e Section : H (une femme était Secrétaire de la Section cette année-là) ; 5^e Section : H et 6^e Section : H.

En 2022, les présidences des sections se composent ainsi :

1^e Section : H, remplacé par **une femme** à la réunion du 19 mars 2022 ; 2^e Section : H (**une femme** était Présidente en 2021) ; 3^e Section : H ; 4^e Section : H ; 5^e Section : **une femme** passe le flambeau à **une autre** et 6^e Section : un homme est Président et **une femme** est la Secrétaire.

Bien que l'on compte plus de présidentes de section à partir de 2021, les femmes sont de manière générale peu représentées dans les postes de présidence. Néanmoins, le processus de désignation des membres ne dépend pas uniquement de la personne occupant la présidence ou de celles présidant les sections.

La procédure est expliquée dans l'[Arrêté du 5 octobre 2016](#) du Gouvernement de la Communauté française approuvant les statuts et le règlement d'ordre intérieur de l'Académie royale de Médecine de Belgique. La Cellule d'Appui en Genre a demandé également des compléments d'informations au Coordinateur de l'ARMB :

1) La réflexion pour la désignation de nouveaux membres commence ainsi en général au niveau des Sections. Chaque section voit quels sont les manques dans les compétences de la Section et relaie cela au Secrétaire perpétuel.

2) Le Secrétaire perpétuel fait la synthèse des demandes et des propositions et c'est la Commission de Sélection (Bureau de l'Académie + les Président.e.s de Section + les 2 derniers Président.e.s + l'ancien Secrétaire Perpétuel pendant les 2 ans suivant la fin de son mandat) qui décide – par consensus – des postes à ouvrir.

3) La période de dépôt des candidatures est en général de 50 jours ouvrables en juillet-août.

4) En septembre la Commission se réunit pour vérifier les candidatures (validité et écarter les candidat.e.s de niveau insuffisant). Il peut y avoir maximum 3 candidat.e.s par poste.

5) Ensuite, une élection a lieu par les membres titulaires et honoraires (ayant gardé le droit de vote) sur chacun des candidat.e.s par oui ou par non. 2/3 des voix « oui » est nécessaire pour être élu.e (une abstention = non). Il peut donc y avoir plusieurs candidat.e.s élus pour un même poste (ce qui permet d'éviter la concurrence entre universités et de se concentrer sur la qualité intrinsèque des candidat.e.s).

6) S'ils ont 2/3 des voix « oui », les candidat.es sont élu.es « membre associé.e ». Au bout de 3 ans, il est vérifié s'ils ou elles participent activement aux travaux de l'Académie (assiduité aux séances, participation aux jurys, conférences à la tribune de l'Académie, etc.). 12 participations sur 3 ans sont nécessaires.

7) Si la participation est suffisante, le membre est proposé à la titularisation. Si ce n'est pas le cas, il reste associé.e jusqu'à ce que la participation devienne suffisante. En cas de non-participation répétée, il est possible que l'Académie le retire des membres, libérant alors la place.

La titularisation se fait sur arrêté royal et l'on est titulaire jusqu'à 75 ans en général. A 75 ans on devient alors « honoraire » et il est possible de garder son droit de vote si la personne honoraire le souhaite. Un.e titulaire peut aussi demander de passer à l'honorariat pour raison personnelle. Enfin, un.e membre belge qui part à l'étranger passe dans les membres étrangers, ce qui libère alors une place.

Pour comprendre la rareté de la nomination de femmes à l'Académie il faut, nous semble-t-il, analyser minutieusement la Commission de Sélection citée à la 2^{ème} étape du processus décrit ci-dessus. De fait, cette instance est la clef du fonctionnement du processus de nomination.

La **Commission de Sélection** est donc composée comme suit :

- Bureau de l'Académie
 - Le bureau de l'ARMB est formé par le Président (un homme en 2022 et également en 2012) ; le Secrétaire Perpétuel (idem.) ; le Premier Vice-Président (idem.) ; la Seconde Vice-Présidente (en 2022, une femme) ou le Second Vice-Président (en 2012, un homme) ; les Assesseurs du Secrétaire Perpétuel (tous des hommes, en 2022 et en 2012) ;

- Présidence de Section
 - Comme nous avons vu, les présidences sont occupées essentiellement par des hommes en 2012, et 1 femme sur 6 présidents en 2022.
- Les 2 derniers Présidences de l'Académie
 - Les deux derniers présidents avant 2022 :
 - 2020 : (h)
 - 2021 : (h)
 - Avant cela, une Présidente en 2018 et, en 2009, la première présidente de l'histoire de l'Académie.
- L'ancien Secrétaire Perpétuel pendant les 2 ans suivant la fin de son mandat
 - Actuel Secrétaire Perpétuel : H.
 - Secrétaire Perpétuel en 2012 : H.

En conclusion, force est de constater que l'Académie se trouve dans un processus historique qui se nourrit de manière cyclique depuis presque deux siècles : une institution de prestige, traditionnellement réservée aux hommes, qui s'ouvre peu à peu mais qui, par conséquent, garde une majorité absolue de membres masculins, ce qui ralentit l'inclusion des femmes scientifiques dans ses rangs, notamment dans les postes stratégiques. En résumé, le processus de nomination dépend donc de l'Académie elle-même, qui est majoritairement composée d'hommes.

Si la présence peu significative de femmes pourrait trouver une certaine explication, même si injuste, compte tenu de la composition de genre de l'Académie et du processus de nomination exposé, le choix d'orateurs et d'oratrices de l'étranger, invités à présenter des prestigieuses conférences à l'ensemble de l'ARMB, dont le déplacement et les frais sont financés par la Communauté française, reste du moins intrigant. En effet, parmi les 5 orateurs invités en 2021, aucune femme. En 2022, étant donné la thématique étudiée, plusieurs expertes sont néanmoins invitées :

Avril 2022 (Séance en hommage à JM Foidart sur l'Estetrol et ses utilisations dans la santé féminines)

Orateurs :

Jean-François Arnal : Molecular Biology of Estrogen Receptors and Estetrol

Andrea Genazzani : Estrogens in reproductive life : benefits and drawbacks

Mitchell D. Creinin : Estetrol in contraception

Mai 2022 (Symposium de cancérologie mammaire)

Orateur.rices

Monica Morrow : Breast cancer surgery : residual indications for axillary dissection in 2022?

Nicolas Leymarie : Évolution des techniques oncoplastiques de réparation : vers la minimisation des séquelles

David Pasquier : Radiotherapy : Who can benefit from "Lightened" Treatments ?

Juin 2022 (Symposium de la Reine en collaboration avec l'Académie flamande de Médecine)

Orateur.rices

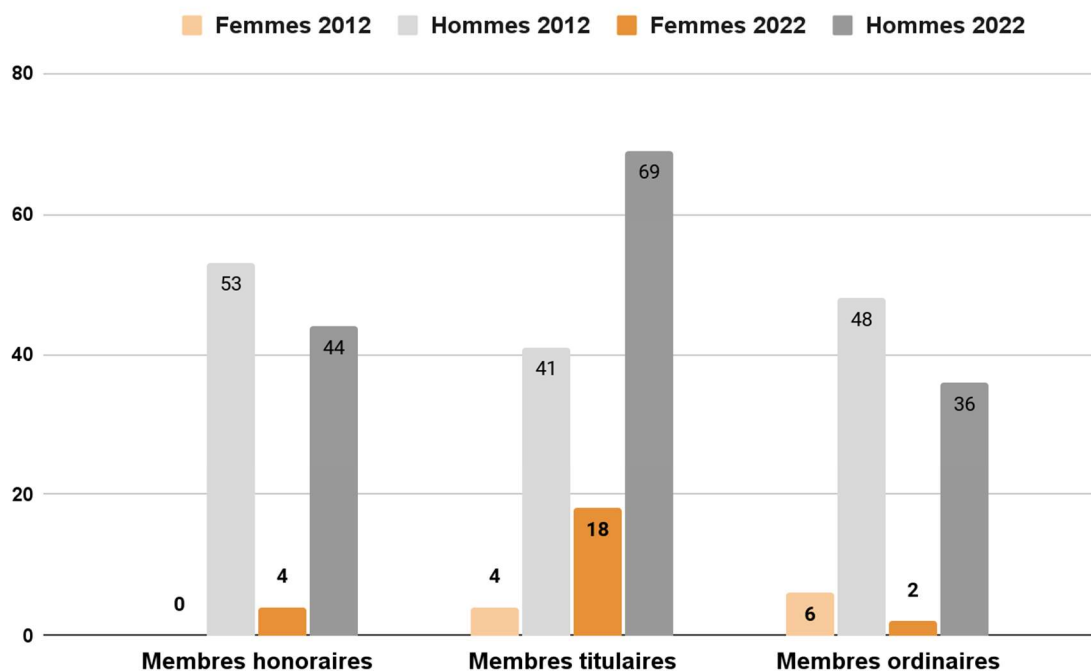
Sylvana Côté (Université de Montréal, Canada) : La prévention en petite enfance pour favoriser la santé mentale tout au long de la vie

Yvonne Anderson (Mind of My Own, UK): "PIES" Physical, Intellectual, Emotional and Social benefits of Participation

Najat Maalla M'jid (United Nations) Global lessons, local action: prioritizing children's mental health in building back better

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

En fonction du statut des membres, la proportion des femmes diffère: les femmes nouvellement admises (membres ordinaires) et celles ayant plus de 75 ans (membres honoraires) sont les plus rares.



Au-delà de l'importante problématique du processus de nomination, le plafond de verre reste une réalité particulièrement accrue pour les femmes médecins en Europe, malgré les avancées dans d'autres carrières.²¹

La Cellule d'Appui en Genre a interrogé l'Académie Royale de Médecine de Belgique sur le fait que l'Académie royale des sciences, des lettres et des beaux-arts de Belgique a modifié son ROI l'année dernière dans l'objectif d'augmenter son nombre de membres féminins.

De fait, 3 articles de l'[Arrêté du 26 août 2021](#) mentionnent explicitement cette nécessité :

« La composition des Classes tend vers la représentation égale des femmes et des hommes au sein du groupe des membres titulaires tout comme au sein du groupe des membres associés. » (Article 9, Annexe 1^{er} des Statuts Organiques)

« Les Classes tendent vers une représentation paritaire des femmes et des hommes en leur sein, tant pour les membres titulaires que pour les membres associés. Lors des vacances, au sein de la même catégorie de membres (soit titulaires soit associés) de la Classe, la moitié au moins des sièges est réservée aux candidats du genre le moins représenté. » (Article 4, Annexe 2 du Règlement Général).

« Les élections doivent être organisées en sorte de conserver la parité entre les hommes et les femmes dans la composition du *Collegium*. » (Article 37, Annexe 2 du Règlement Général).

La Cellule d'Appui en Genre a souhaité savoir si une démarche similaire a déjà fait l'objet de discussions au sein du Bureau de l'ARMB ou si des réflexions sont en cours pour une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes en son sein.

Des réflexions sur la question ont ainsi déjà été menées dans le passé et fin de l'année dernière, un groupe (mixte) a été constitué. C'est une problématique dont l'ARMB a conscience et après discussion entre le Secrétaire perpétuel et la Présidente de l'Académie flamande de Médecine, il a été décidé de faire un groupe de travail commun pas seulement sur la composition des Académies mais sur le plafond de verre dans le monde académique en général car la composition des Académies reflète en fait la composition du monde académique.

Même si des mesures concrètes n'ont pas encore été mises en place, on peut se réjouir qu'un groupe de travail soit constitué et que des réflexions seront menées sur cette problématique.

²¹ C. Rosso, A. Leger, O. Steichen, Plafond de verre pour les femmes dans les carrières hospitalo-universitaires en France, La Revue de Médecine Interne, Volume 40, Issue 2, 2019, Pages 82-87.

Au vue de la situation, des quotas nous semblent la seule solution à court terme pour pallier l'inégalité historique à l'égard des femmes au sein de cette prestigieuse institution scientifique francophone. Ces quotas devraient être instaurés à tous les niveaux : du choix des expert.e.s pour les conférences à la représentation au sein des instances de décision.

Si parfois les quotas sont décriés ou perçus comme une dévalorisation, les recherches nous montrent que « seule l'instauration de quotas, par exemple au moins 25% de femmes nommées, devrait permettre de briser ce plafond de verre ».²²

Des recherches consolidées, dès les années 1970, démontrent également que si un groupe n'est pas représenté à au moins 33% au sein d'une collectivité, il n'est pas en mesure d'agir pour ses intérêts et les individus le composant se voient obligés à s'aligner aux groupes majoritaires. De fait, la chercheuse Rosabeth Kanter démontrait déjà en 1977 « qu'au-delà d'un tiers de femmes dans un groupe ou dans un collectif elles ne sont plus forcées de s'aligner sur la norme qui, la plupart du temps, est masculine ».²³

LE SECTEUR JEUNESSE

D.O. 23 - AB 33.02-23 : *Subventions aux centres de jeunes : fonctionnement et intervention dans la rémunération des animateurs (décret du 20 juillet 2000).*

Justification apportée par l'administration :

« Subvention octroyée pour le soutien au fonctionnement et à l'emploi dans les Centres de Jeunes. Une analyse du profil de l'emploi dans le secteur effectuée il y a quelques temps avait montré une très grande parité. Cet élément est important et est suivi de près par l'inspection lors des visites, ainsi que par le service de la jeunesse, parce que l'on sait que la présence de filles ou de garçons dans une maison de jeunes est fortement influencée par la présence d'animateurs de leur sexe. En termes de public, le service dispose d'informations sur le nombre de garçons et de filles par tranche d'âge (moins de 12 ans - 12-26 ans - plus de 26 ans) dans les dossiers des associations, mais ces données n'ont jamais été encodées pour être utilisées à des fins statistiques. Les subventions accordées aux centres de jeunes agréés. Pour ce budget, la variation est due à l'adaptation du crédit à l'index et à de nouvelles reconnaissances de Maisons de jeunes. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Les Centres de jeunes sont des associations locales. Elles visent essentiellement les jeunes de 12 à 26 ans. Comme le souligne le [décret du 20 juillet 2000](#), elles favorisent le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire.

Ainsi, elles agissent au moyen d'une prise de conscience, d'une connaissance des réalités de la société et des attitudes de responsabilité. Enfin, elles participent à la vie sociale, économique et culturelle des jeunes.

La Cellule d'Appui en Genre a sollicité le Service de la Jeunesse afin de connaître la proportion d'animatrices et d'animateurs au sein des Maisons de Jeunes reconnues en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le nombre de jeunes fréquentant les Maisons de jeunes et leur genre se retrouve dans les plans quadriennaux (P4). Etant donné la complexité de l'extraction de ces données (l'administration devant extraire ces données une par une de chacun des P4), il a été proposé de faire **une analyse par échantillon** et d'éviter ainsi de devoir analyser les 168 P4 des maisons de jeunes reconnues.

Cela permet également à la Cellule d'Appui en Genre et au Service de la Jeunesse de calculer une marge d'erreur tenant compte du fait que les associations fournissent ces chiffres mais ne doivent pas les prouver.

Cette analyse permet enfin de connaître le nombre de filles/garçons qui fréquentent les centres de jeunes en

²² Theurillat, Guite, et Nicole Jufer (2006). L'égalité de A à Z. Lausanne : Bureau de l'égalité des chances.

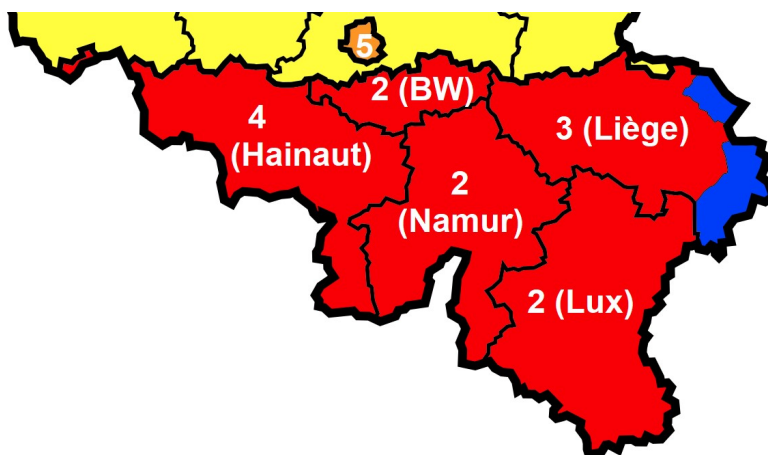
²³ Kanter, R.M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life. In: Rieker, P.P., Carmen, E. (eds) The Gender Gap in Psychotherapy. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-4754-5_5

fonction du genre du personnel encadrant et d'en faire un état des lieux et de confirmer – ou pas – l'hypothèse selon laquelle la présence de filles ou de garçons dans une maison de jeunes est fortement influencée par la présence d'animateurs ou d'animatrices.

Le Service de la Jeunesse a donc fourni un échantillon d'un peu plus de 10% des Maisons de Jeunes reconnues en FWB, totalisant 18 établissements. Ces données datent de 2020.

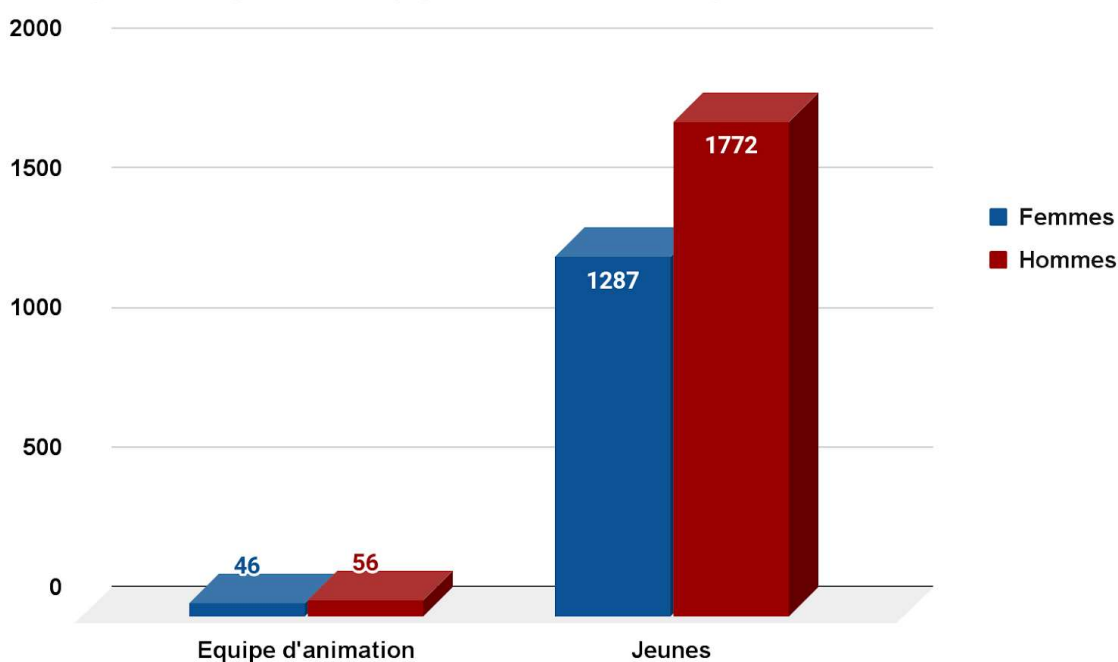
L'échantillon reprend :

- 5 Centres de Jeunes issus de communes bruxelloises très diverses (Marolles – Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Woluwe-Saint-Lambert, Schaerbeek et le bas de Forest) ;
- 13 Centres urbains et ruraux issus de toutes les Provinces wallonnes ;
- Ces 18 centres sont de classes d'âge différentes (1-2-3) et/ou avec un dispositif particulier, et ce afin de prendre un échantillon représentatif de la diversité des Maisons de Jeunes en Fédération Wallonie-Bruxelles.



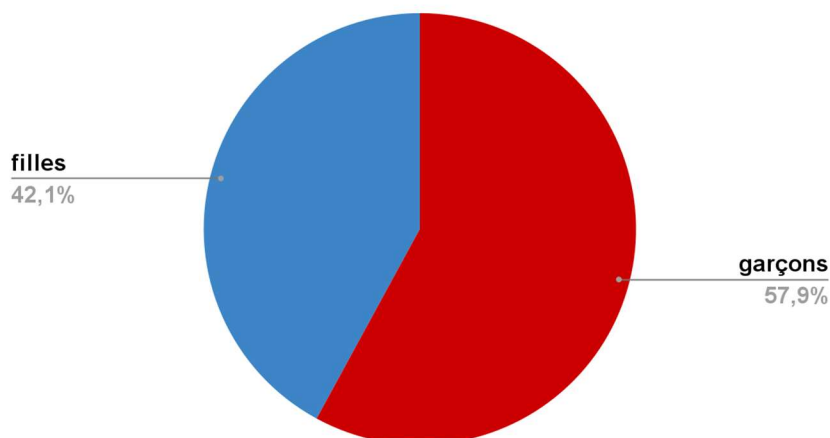
Le croisement des données générées concernant l'échantillon des 18 MJ se porte ainsi :

Proportion de genre des équipes d'animation vs fréquentation des MJ



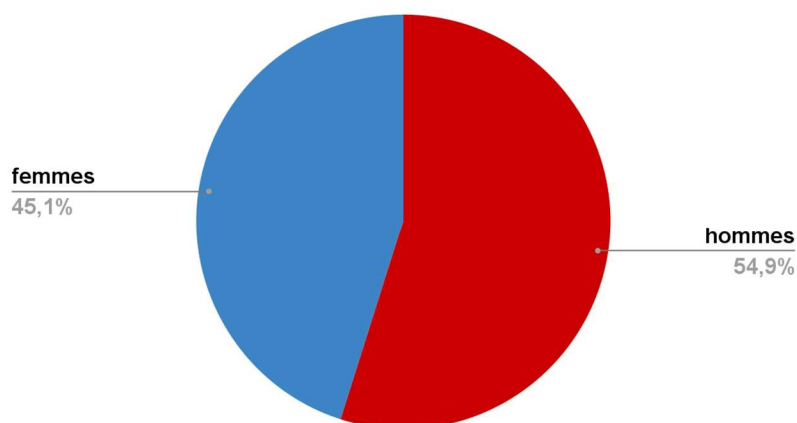
D'après l'analyse de l'échantillon, les garçons fréquentent plus que les filles les Maisons de Jeunes reconnues en Fédération Wallonie-Bruxelles : le public s'élève à 57,9% de garçons pour 42,1% de filles. Comme nous voyons à la comparaison des deux graphiques à la page suivante, l'hypothèse du rapport entre la fréquentation des filles et la présence d'animatrices se confirme, étant donnée la forte similarité entre ces deux données.

Proportion de genre du jeune public



De fait, la proportion genrée du public des Maisons de Jeunes en FWB suit, en moyenne, la proportion retrouvée d'animateurs et d'animatrices au sein de ces centres.

Proportion de genre des équipes d'animation



En regardant plus en détail la fréquentation des maisons de jeunes, nous constatons que la MJ d'Ecaussinnes dans la province du Hainaut est la MJ où le taux de filles et d'animatrices est le plus élevé.

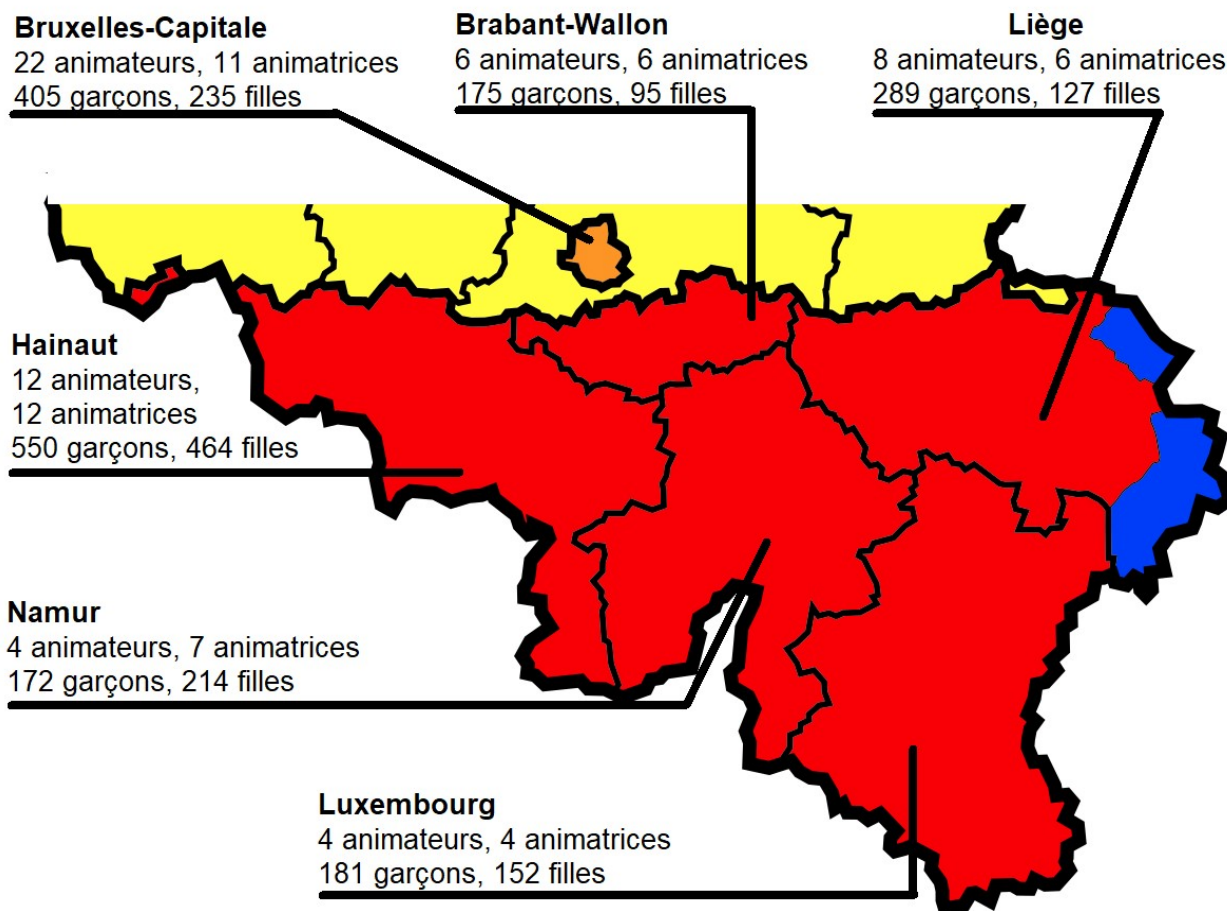
Nous y trouvons une équipe de 2 animateurs et 5 animatrices et une fréquentation à hauteur de 169 filles pour 139 garçons, soit la MJ de l'échantillon la plus fréquentée par des filles.

Dans l'autre extrémité, une Maison de Jeunes à Molenbeek-Saint-Jean, dans la Région de Bruxelles-Capitale, compte 4 animateurs et 1 animatrice et une fréquentation de 31 filles pour 105 garçons.

Il est important de nuancer ce constat à l'aune d'autres aspects sociaux. En effet, le quartier où est implantée une Maison de Jeunes et les dimensions multiculturelles ou socio-économiques ne peuvent être ignorées dans le cadre d'une analyse comparative de la répartition de genre des équipes d'animation et des jeunes fréquentant une MJ.

Par ailleurs, en analysant les quatre autres MJ où une fréquentation de filles est plus importante que celle des garçons, nous y trouvons un contre-exemple à celle de Molenbeek : une Maison de Jeunes dans la commune de Schaerbeek, à Bruxelles, comptant 4 animateurs et aucune animatrice, mais qui est fréquentée par 62 filles pour 41 garçons.

Si nous analysons les données de l'échantillon par Province, seule Namur connaît une fréquentation de filles plus importante que celle des garçons, alors que les filles représentent plus de 50% de la population de jeunes, partout en Communauté française.



Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

La construction d'une société égalitaire en termes de genre passe notamment par la mise en œuvre de mesures qui favorisent un accès égal aux filles et aux garçons aux différentes ressources et activités culturelles, produisant une citoyenneté diverse, responsable et épanouie. Comme nous avons constaté, la proportion de filles fréquentant les maisons de jeunes suit globalement la proportion d'animatrices. 1 seule province sur les 6 territoires francophones connaît une fréquentation de filles plus importante que celle des garçons. Néanmoins, la parité au sein des équipes d'animation ne résout pas toute seule la problématique de l'accès des filles aux Maisons de Jeunes. Les contre-exemples des Provinces du Luxembourg, du Hainaut et du Brabant-Wallon le prouvent. Si leurs MJ connaissent en moyenne une parfaite parité parmi leurs équipes d'animation, ceci ne se répercute pas de la même manière sur la fréquentation des filles.

Pour que les Maisons de Jeunes continuent de remplir leur mission de développement d'une citoyenneté active auprès des filles, nous estimons que des programmations et des activités ciblées devraient accompagner la poursuite de la parité au sein des équipes d'animation. De fait, des projets ciblés viendraient combler une réalité sociale où les filles sont moins encouragées à sortir et occuper l'espace public.²⁴

En 2016, La Direction de l'Égalité des chances avait déjà réalisé un état des lieux sur la mixité filles/garçons dans

²⁴ Bailly, Elsa. *Adolescence, genre et espace public. La participation citoyenne des jeunes face aux inégalités de genre dans l'espace public*. Faculté de philosophie, arts et lettres, Université catholique de Louvain, 2018. Prom. : GAVRAY Claire. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:17179>

le sport, les loisirs et à l'école²⁵. Le rapport propose des définitions, des pistes de réflexions ainsi que des propositions pour des structures plus mixtes.

Enfin l'outil Mix'outils réalisé par les CEMEA et soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles propose aussi des pistes concrètes pour favoriser la mixité dans les centres de jeunes²⁶

V – Le Personnel de l'enseignement et l'Enseignement de plein exercice

LE PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT

D.O. 40 - AB 12.03-02 : *Dépenses de toute nature en relation avec la communication à destination des enseignants et du monde de l'école.*

Justification apportée par l'administration :

« Les frais inhérents à la réalisation et la diffusion du magazine "Prof". »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Le magazine *PROF* est une publication trimestrielle parue en mars 2009. Elle est conçue et menée par la Direction de la Communication de l'Administration Générale de l'Enseignement et a comme Rédacteur en Chef, Monsieur Didier Catteau, Directeur du service mentionné.

Dès son premier édito, le magazine se veut comme un véhicule proche de son public cible, les enseignantes et enseignants, mais également tous les professionnels qui gravitent autour de l'école :

« (...) Les objectifs assignés à l'enseignement sont tels que de temps à autre, un incident de parcours, toujours regrettable, braque les projecteurs de l'actualité sur une couture qui craque. Dans le concert médiatique qui nous entoure, ce couac devient trop vite un coup de canif dans le contrat tacite entre l'enseignement et la « société civile ». Avec le risque d'une remise en cause immédiate et sans nuance de tout ce que vous faites sur le terrain. Vous, les enseignants, éducateurs, personnels administratif et technique, directeurs, inspecteurs, médiateurs, agents des CPMS...

C'est pour vous tous qu'est né PROF, le magazine des professionnels de l'enseignement. Pas pour panser vos plaies, calmer vos doutes ou justifier vos coups de gueule. Mais pour dire ce que vous faites, pour susciter le débat, pour accompagner votre réflexion sur les enjeux de l'enseignement en Communauté française. Et pour vous informer de ce qui bouge. Même si, en 44 pages, on ne pourra pas à chaque fois évoquer tous les métiers ni tous les niveaux. Tous les trois mois, les 120 000 acteurs de l'enseignement en Wallonie et à Bruxelles, de la maternelle au supérieur, mais aussi les 20 000 étudiants qui se destinent aux métiers de l'école, recevront ce nouveau regard sur ce qui les fait vibrer au quotidien. Un regard sans œillères et sans fard. Les yeux dans les yeux.

Didier Catteau
Rédacteur en chef »

La Cellule d'appui en genre s'est intéressée à la composition de l'équipe rédactionnelle.

En juin 2012, trois ans après sa création, l'équipe rédactionnelle du magazine se composait d'une femme et de deux hommes. Dix ans après, en juin 2022, la proportion s'est inversée, et l'équipe compte 3 femmes et 2 hommes (considérant uniquement l'équipe de rédaction structurelle, des collaborations ponctuelles ont aussi lieu : 2 femmes dont une stagiaire).

La Cellule d'Appui en Genre a souhaité analyser le magazine Prof à l'aune de 2 thématiques : 1) la proportion de genre au sein des personnes qui signent les articles ; 2) les éventuels stéréotypes de genre véhiculés dans les images du magazine.

Enfin, un dernier point sur l'écriture inclusive sera également abordé.

²⁵ Etat des lieux : La Mixité Filles/Garçons dans le Sport, les loisirs et à l'école > <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=16215>

²⁶ Mix'outils : Vivre et faire vivre la mixité entre filles et garçons en Centres de Jeunes, http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=12076&no_cache=1

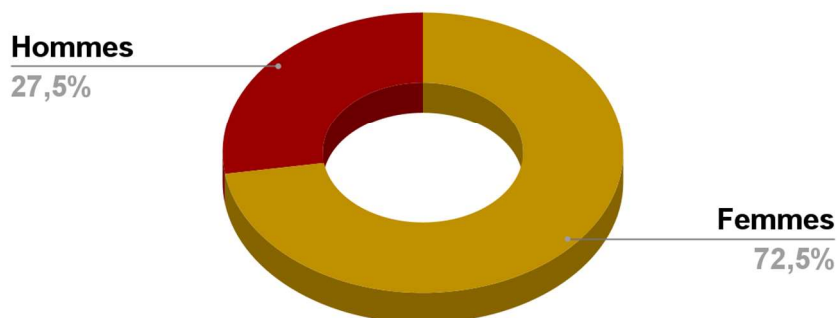
Pour ce faire, 6 éditions du magazine Prof ont été analysées : trois numéros de 2021 (n°49, n°50 et n°51) et les trois premiers numéros de 2022 (n°52, n°53 et n°54)²⁷.

1) Proportion de genre au sein des personnes qui signent les articles

Dans les six numéros analysés (49 à 54), couvrant une période de mars 2021 à août 2022, 131 articles ont été identifiés, ayant des formes diverses : articles scientifiques, rubriques, dossiers, interviews avec expert.e.s, bulletins informatifs, entre autres formats.

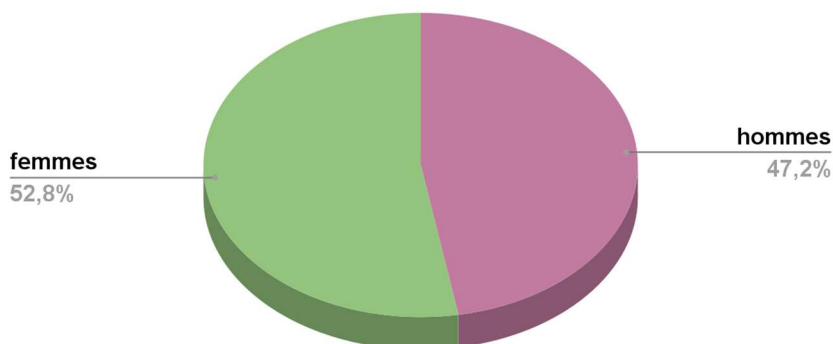
Personnes ayant signé des articles du magazine Prof (mars 2021 à août 2022)

Parmi les 131 articles recensés, 95 ont été signés par des femmes et 36 par des hommes.



Proportion de genre des expert.e.s invité.e.s

Parmi les expertes et experts invités soit pour des interviews soit pour écrire pour le magazine en tant que personne référente sur un sujet, nous comptabilisons un total de 36 personnes, dont 17 hommes et 19 femmes. Nous constatons dès lors plus de rédactrices d'articles que de rédacteurs et un équilibre parmi les expert.e.s invité.e.s.



2) Les éventuels stéréotypes de genre véhiculés dans les images du magazine

Après une analyse minutieuse de toutes les images présentes dans les 6 numéros analysés, le magazine PROF semble assez attentif à ne pas véhiculer des stéréotypes sexistes, qui nuisent la diversité réelle et potentielle des personnes et corroborent à leur enfermement dans des rôles et des attentes préconçus. En agissant ainsi, le magazine corrobore à une communication visuelle diverse et attentive à la diversité de genre.

²⁷ Les éditions du magazine Prof peuvent être trouvées ici : <http://www.enseignement.be/index.php?page=28042&navi=3130>

Quelques exemples et contre-exemples :
Dans le n° 49, lors d'un article sur « un programme de mathématiques et d'activités numériques » proposé aux écoles primaires de Wallonie picarde, une image de deux filles est choisie pour l'illustrer (p.10).



Dans le même numéro, un dossier sur la mobilité et les déplacements scolaires met en image une fille sur une planche à roulettes (p.19)



Ces deux premières images permettent de déconstruire les stéréotypes selon lesquels les filles n'auraient pas « la bosse des maths » ou sont moins attirées par des matières liées au STEM. Ou encore que le *skateboard* est un sport/moyen de déplacement pour les garçons.



Néanmoins, dans le n°50, lors d'un dossier sur l'instruction à domicile en Belgique, toutes les images choisies pour illustrer cette pratique représentent des femmes à la maison avec des enfants (pages 19 à 27).

Ce type d'image renforce le stéréotype qu'il incombe aux mères de prendre soin des enfants, entre autre dans l'accompagnement des devoirs à la maison.

Dans le n° 51, un « bulletin d'info » sur des métiers en pénurie met en scène une image avec des personnes portant des uniformes liés à des professions multiples. Nous constatons une attention particulière à la représentation des femmes dans tous les métiers possibles (p.26) :



Enfin, dans le n° 53, dans un article sur l'enseignement technique et professionnel en Fédération Wallonie-Bruxelles, l'image de deux garçons est choisie pour représenter un secteur qui est effectivement majoritairement masculin mais qui compte également des filles.



Enfin, concernant l'utilisation de l'écriture inclusive, nous constatons plus de diversité et de liberté dans son utilisation dans les numéros précédant l'adoption du [Décret du 14 octobre 2021](#) relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires.

Ainsi, dans les numéros 49, 50 et 51, nous retrouvons l'utilisation de la norme orthographique française où le genre masculin l'emporte (« enseignants », « éducateurs », « référents scolaires ») et, parallèlement, parfois au sein d'un même article, des usages de l'écriture inclusive souhaitant rappeler l'existence des femmes dans l'emploi du pluriel par exemple: « professeur-e-s », « inspecteur-trice », « étudiant-e-s ».

A partir des numéros 52, 53 et 54 (décembre 2021 à février 2022), cette diversité fait place à une plus grande uniformisation des pluriels, excepté des rares occasions où le terme « enseignant-e-s » est encore utilisé. L'écriture autrefois alignée aux convictions de chaque personne signant un article est donc remplacée par un dédoublement des termes (« celles et ceux ») et la presque disparition de pratiques d'écriture inclusive. De fait, le Décret susmentionné sanctionne notamment que :

« **Article 2.** - Pour renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes, sont privilégiés par les autorités et les institutions visées à l'article 1, § 1er :

1. les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épïcène ou collectif, qui visibilisent les femmes ;
2. les termes épïcènes, les termes collectifs et les formes passives, qui neutralisent l'opposition de genre.

L'emploi de formules doubles abrégées est réservé aux contextes écrits où l'espace disponible impose une abréviation. Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours. »

Suggestions de la Cellule d'appui en genre :

Au final, le magazine PROF est plutôt sensible à l'intégration d'une dimension d'égalité dans ses articles, notamment dans les illustrations utilisées et dans son équipe rédactionnelle également.

Pour ce qui concerne l'écriture et suivant l'Article 2 du [Décret du 14 octobre 2021](#) le magazine pourrait veiller à l'emploi de plus de formules doubles juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épïcène ou collectif, permettant ainsi de visibiliser d'avantage les femmes au travers de la langue, telles que « enseignantes et enseignants ».

L'ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

D.O. 41 - AB 01.08-40 : *Maison des maths et du numérique.*

Justification apportée par l'administration :

« La subvention nominative à la Maison des maths et du numérique. »

Analyse de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Bref historique

Les femmes sont sous-représentées dans les métiers dits *STEM*²⁸ (en français, STIM : Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), alors que ces disciplines sont centrales dans la construction et l'imaginaire de nos sociétés, étant donné qu'elles dessinent l'espace urbain et qu'elles établissent la résolution d'enjeux vitaux qui traversent la contemporanéité, tels que la gestion des impacts du changement climatique. Dès lors, est-ce que cette institution réfléchit à susciter l'intérêt des filles aux mathématiques et au numérique ? Y a-t-il des campagnes ciblées ? Est-ce que son équipe est paritaire ?

Kaleidi remplace l'ancienne « Maison des maths et du numérique » localisée à Quaregnon.

Deux personnes ont ainsi sauvé le projet qui avait atteint un rayonnement important auprès de la population et des médias dans la réalisation d'effets « WOW »²⁹.

La « Maison des maths » avait développé dès 2015 des animations centrées sur l'expérience physique et en groupe de concepts mathématiques sans que les personnes ne se rendent compte des concepts.

L'association s'est ouverte au numérique en plus des mathématiques montrant ainsi que les deux domaines sont imbriqués l'un dans l'autre. Il s'agit des compétences numériques telles que la pensée algorithmique et non des outils numériques.

Afin d'augmenter son impact systémique, Kaleidi est progressivement passé de l'effet « wow » reposant sur des animations simples vers des activités de formations de (futurs) enseignants et (futurs) enseignantes, d'accompagnements d'écoles en création de classes *STEM* et de développement et diffusion de ressources. Kaleidi définit sa mission comme « diffuser la passion et l'enthousiasme envers les mathématiques et le numérique ».

²⁸ Sur le rapport des filles et des femmes aux STEM, voir :

Morley C., Collet I. (2019). Développer une stratégie d'inclusion des femmes dans les filières TIC des écoles d'ingénierie de la HES-SO. HAL, archives ouvertes, < <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02282487/document> >.

Lafontaine, D. & Goffin Christelle (2009). Promouvoir l'orientation des filles vers les options scientifiques dès l'enseignement secondaire. aSPE ULG.

<http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=b16dd2de646e14e256714ba06d8c72&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Promouvoir_orientation_des_filles_vers_les_options_scientifiques.pdf>

²⁹ En marketing, l'effet "waouh" ou "wow" désigne le fait qu'un produit ou service, une expérience ou une campagne publicitaire puisse déclencher chez les consommateurs un effet de surprise, d'admiration ou d'appréciation pouvant notamment se traduire par l'expression "waouh!" ou "wow!". C'est la philosophie d'action de certains acteurs dans le domaine de la sensibilisation aux STEM.

Enjeux de genre sur le terrain

Kaleidi affirme accorder une attention aux enjeux de genre.

En tant qu'employeur, comme nous le verrons plus tard, l'institution estime qu'un équilibre femmes-hommes doit être recherché dans l'équipe, représentant ainsi la réalité du monde et favorisant une dynamique interne positive.

Les études montrent le moindre intérêt des filles pour les mathématiques et les sciences en général dès le secondaire.³⁰ En effet, il est démontré scientifiquement une perte d'intérêt et d'attrait des filles dans ces matières à la fin de la sixième primaire – première secondaire. La présentation de rôles modèles accessibles à cet âge est un levier parmi d'autres pour contrer cet effet. L'institution essaye donc d'avoir une équipe variée femmes / hommes à présenter aux jeunes afin de lutter contre la représentation « mathématiques = hommes », qui influence en effet les imaginaires des enfants, façonnant leurs intérêts et leurs choix de carrière plus tard.³¹

Depuis le déménagement de Quaregnon vers Charleroi, un équilibre femmes-hommes a été respecté dans les animations sur le site de Charleroi. Ce sont une femme et un homme qui donnent les animations. Ainsi, les enfants sont confrontés à deux genres distincts sur la journée. Les activités en écoles sont données par le personnel disponible, souvent féminin.

Les accompagnements *STEM* en écoles sont totalement dispensés par du personnel féminin. Ce sont les activités demandant le plus d'autonomie et créant le plus de relations sur la durée avec les écoles primaires et secondaires.

Le coordinateur est le plus souvent accompagné d'une animatrice/formatrice lors des événements extérieurs (salons, festivals, expositions, compétitions...), montrant ainsi la diversité femmes-hommes dans la promotion des mathématiques et du numérique.

Contenu des activités et projets 2022-2023

Kaleidi souhaite approfondir la logique développée ci-dessus, intégrant les enjeux de genre en mathématiques également sur le contenu même des activités. Pour cela, une exposition sur le sujet sera intégrée dans les animations historiques faites aux jeunes. Ainsi, des représentations féminines de mathématiciennes seront mises en évidence. C'est déjà le cas actuellement dans l'animation « Une brève histoire des maths » mais la représentation des femmes reste au niveau de sa réalité historique, et donc sous-représentée. Un focus additionnel sera fait sur le sujet.

Évolution de l'effectif femmes-hommes au sein de Kaleidi

Le Conseil d'administration compte 4 femmes et 7 hommes. L'équipe est, quant à elle, parfaitement paritaire : fin juin 2022, l'équipe comptait 6 personnes (un directeur, un coordinateur, une responsable, un animateur/formateur et 2 animatrices/formatrices). Ce constat doit être nuancé par le fait que ce sont majoritairement des hommes qui exercent des fonctions à responsabilités.

L'effectif varie le plus souvent en fin juin (départ d'enseignants détachés) et en début septembre (arrivée de nouveaux détachés). Lors de l'arrivée de nouveaux détachés en septembre, l'équilibre femmes-hommes est recherché, à compétences égales. Cet équilibre a été respecté depuis l'arrivée du directeur en juin 2019.

Depuis le début, en septembre 2018, la coordination de l'association est assumée par un homme. Le directeur, arrivé en juin 2019 est également un homme.

La responsable de projet *STEM* depuis juin 2022 est une femme. Chaque enseignant détaché a des fonctions

³⁰ Lafontaine, D. (2018). Pourquoi les jeunes femmes boudent-elles les STIM ? Réussite, motivation et orientation d'études selon le genre. Regards croisés sur les carrières au féminin dans les STIM organisée par le Comité Femmes et Sciences. < https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/STIM/01.Lafontaine.pdf >

³¹ Judith Whyte, **Girls into Science and Technology**, 2018, Routledge. Cet ouvrage retrace une expérience pilote menée à Manchester en 1985 qui reposait sur la formation des enseignant.e.s et le changement de culture de l'école en matière de sciences et technologie.

étendues avec le maximum d'autonomie : animation, formation, accompagnement et développement de ressources pédagogiques.

L'évolution de l'effectif de l'association KALEIDI depuis sa création est la suivante. Les entrées sont inscrites dans le tableau et les sorties sont inscrites en barré dans le tableau :

DEBUT	FIN	FONCTION	MME MR	FONCTION	FORMATION
sept-18		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante primaire
sept-18		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire
sept-18		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire
sept-18		Animateur/formateur	Monsieur	Animateur/formateur	Enseignant primaire
sept-18		Coordinateur	Monsieur	Coordinateur	Enseignant secondaire
sept-18		Animateur/formateur	Monsieur	Animateur/formateur	Enseignant primaire
sept-18		Employé	Monsieur	Employé	Agent administratif
juin-19		Directeur	Monsieur	Directeur	Psychologue/gestion d'entreprise
déc-19		Employé	Monsieur	Employé	Agent administratif
janv-20		Employée	Madame	Employée	Agent administratif
juin-20		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire
juin-20		Animateur/formateur	Monsieur	Animateur/formateur	Enseignant primaire
sept-20		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante primaire
déc-20		Employée	Madame	Employée	Agent administratif
juin-21		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante primaire
juin-21		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire
sept-21		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire
sept-21		Animatrice/formatrice	Madame	Animatrice/formatrice	Enseignante secondaire

Suggestions de la Cellule d'appui en genre (CAG) :

Kaleidi semble avoir intégré les réflexions nécessaires à la mise en place de projets et des campagnes ciblées, destinés à susciter l'intérêt des filles pour les *STEM*. Le projet d'exposition 2022-2023 qui vise à mettre en évidence des mathématiciennes dans l'histoire est un début intéressant. Kaleidi pourrait aussi apporter quelques réflexions sur le processus historique d'invisibilisation des femmes, ainsi que la présence des femmes dans le secteur du numérique, des TIC et le rôle pionnier que les femmes y ont joué.

L'institution devrait néanmoins diversifier ses projets et poursuivre ses efforts allant dans le sens de la promotion des *STEM* pour les filles. En mettant en place par exemple, des projets de rencontres entre les élèves du primaire et du secondaire et des programmatrices informatiques ; des ingénieures ; des joueuses / développeuses de jeux vidéo. Ces projets permettraient aux filles de rencontrer des femmes qui ont un intérêt pour les *STEM* et qui en ont fait leur métier.

Autrement dit, il faudrait intégrer une dimension transversale du genre et pas qu'au travers d'une exposition. La prise en compte transversale de ces questions devrait figurer dans les contenus d'animations et de formations mais également dans les postures du personnel d'animation et de formation. Que l'on soit femmes ou hommes, il est important d'adopter un discours dépourvu de stéréotypes. La mixité ne veut pas dire l'égalité : il faudrait donner les mêmes tâches et consignes aux garçons et aux filles.

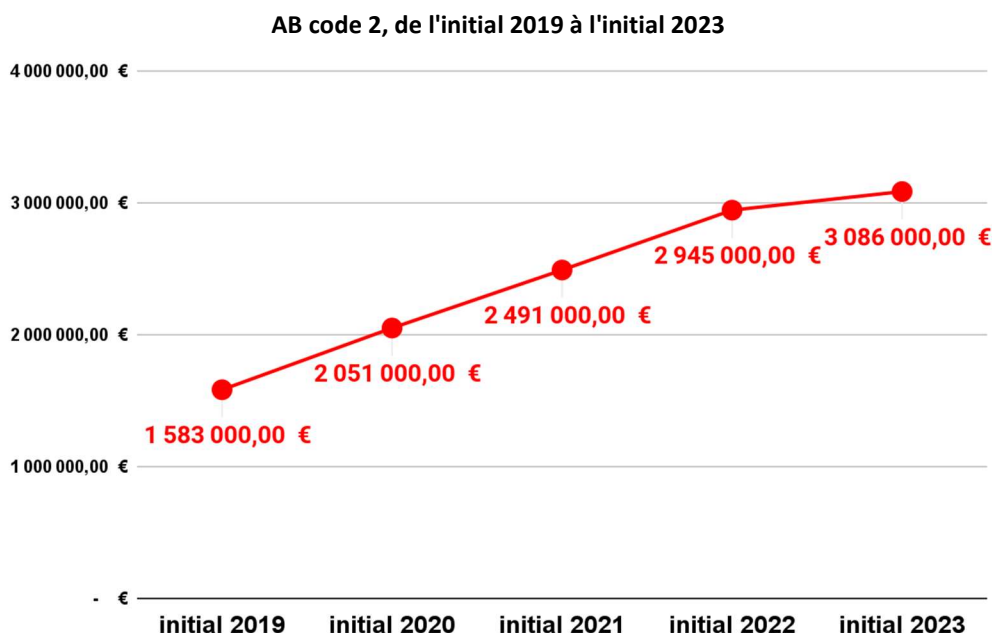
En outre, le matériel pédagogique pourrait être revu et adapté afin de proposer des exemples et des exercices dépourvus de stéréotypes de genre. Enfin, il serait également intéressant de savoir combien des filles et garçons sont touché.e.s grâce à l'AB qui finance Kaleidi.

*

6. Conclusions

6.1. L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB

Par rapport aux exercices initiaux précédents, nous constatons une augmentation des crédits d'engagement visant spécifiquement les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.



6.2. Invisibilité des dépenses spécifiques et nécessité d'avancer le choix des AB par les cabinets ministériels

Comme lors de l'exercice précédent, la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF) a invité la Cellule d'Appui en Genre (CAG) à participer aux bilatérales budgétaires administratives en juin. La cellule peut ainsi interpellier directement les officiers et officières budgétaires quant à la nécessité de devoir revoir l'encodage des articles budgétaires présentant des incohérences.

Ce processus est fructueux pour deux raisons :

- 1) Il optimise le temps de travail de la CAG et du personnel officier budgétaire, réduisant les échanges par courriel et dynamisant davantage les relations entre la première et le second ;
- 2) Il favorise l'intégration de la dimension de genre dans les esprits, puisque cette réflexion est incluse au même titre que les autres parties composantes du processus budgétaire, contribuant à la normalisation de la perspective genrée dans l'élaboration des dépenses publiques.

A côté de l'augmentation des crédits des AB repris en code 2 constatée au début de la présente conclusion, plusieurs dépenses de la Fédération Wallonie-Bruxelles visent spécifiquement l'égalité des femmes et des hommes, par exemple via des appels à projets spécifiques ou le subventionnement de structures actives dans ces thématiques, or ces dépenses sont intégrées au sein d'un AB visant des dépenses plus générales et relevant d'un code 3.

Comme l'ensemble des crédits d'un article budgétaire doit être dédié à l'égalité des femmes et des hommes pour que ce dernier puisse recevoir le code 2, ces dépenses spécifiques sont alors invisibilisées or elles

contribuent pourtant à l'égalité des femmes et des hommes.

Cette particularité pourrait être considérée et une modification pourrait être effectuée pour le prochain exercice *gender budgeting*. Ce changement de paradigme nécessiterait toutefois qu'une évaluation technique soit réalisée, ayant pour but de comprendre si un tel travail serait opérationnellement possible ou pas.

Un autre changement s'imposera lors du prochain exercice de rapportage *gender budgeting* : le moment du choix des AB code 3 à être analysés par la Cellule d'Appui en Genre dans le volet qualitatif de la note Genre.

Lors de l'exercice actuel et du précédent, le choix des AB à analyser de code 3 s'effectuait entre la fin mai et la mi-juin par les cabinets ministériels.

Cela laissait à la Cellule d'Appui en Genre et aux administrations un délai court mais tenable pour transmettre des données statistiques existantes sur les matières traitées par les AB choisis, pour éventuellement les mettre à jour ou encore pour les mettre en forme dans les cas où elles n'étaient pas numérisées.

Après 5 ans d'exercice *gender budgeting* en Fédération Wallonie-Bruxelles, les articles budgétaires intéressants à être analysés ayant des données existantes ou facilement trouvables s'épuisent.

A moins de répéter les analyses déjà effectués en 2018 ou 2019, en les mettant à jour, les administrations devront produire de nouvelles données statistiques et prendre le temps nécessaire pour les récolter ou, dans le meilleur des cas, entamer un travail de numérisation là où les données existent déjà mais sont encore en format papier.

6.3. Une culture d'égalité en construction

Comme nous avons pu constater lors des analyses qualitatives, nous avançons progressivement.

Si certains bilans positifs érigent la Fédération Wallonie-Bruxelles comme une entité fédérée soucieuse d'une société égalitaire, d'autres nous rappellent que la construction d'une culture d'égalité passe par une vigilance politique et par un travail administratif constants.

Quelques points doivent être mis en exergue, autant positifs que négatifs :

1. L'intégration de la dimension de genre dans le budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles poursuit globalement sa bonne voie : la méthode est perfectionnée d'année en année, notamment grâce à la poursuite de la participation de la Cellule d'Appui en Genre (CAG) dans les bilatérales budgétaires administratives.
2. Les officiers et officières budgétaires améliorent progressivement le travail de codification des articles budgétaires (AB) en termes de genre. Il reste encore, toutefois, une amélioration à faire dans la justification de la codification des AB, afin que des justifications plus tenues soient réalisées et que la transmission des données entre les administrations et la CAG soit plus fluide.
3. Afin de bénéficier d'une expertise extérieure, le Comité de suivi restreint du plan « droits des femmes » en sa séance du 19 mai 2022, a soutenu la proposition de l'administration qui consistait à transmettre le projet de note genre, pour relecture et avis, à Marcela de la Peña, experte en politique de genre, représentante de la société civile au sein Comité de suivi du plan « droits des femmes ». Intégrer une expertise extérieure dans le processus de rapportage - permet de nourrir les analyses.

Enfin, la méthode d'intégration de la dimension de genre dans le budget est un processus graduel.

Au-delà des chiffres et des graphiques, cette méthode permet une réflexion même sur les politiques en cours, voire à venir. Son objectif étant d'aboutir, à terme, à un changement de paradigme dans la conception même du budget, dans son intégralité.

En attendant l'aboutissement de cet objectif, les chiffres et les analyses du présent rapport permettent de porter une attention particulière sur la distribution générale du budget, sur certains articles budgétaires, certaines mesures ou politiques de la FWB, nous proposant un portrait sensible au genre, à la fois macro et micro, de l'état de nos dépenses.

Le présent rapport nous permet donc de comprendre l'évolution de la prise en compte de la dimension de genre, en vue d'atteindre une égalité réelle, tout en nous fournissant des pistes d'améliorations et des progrès à mener dans les prochaines années.

Il est alors essentiel de poursuivre ce type d'analyse et, pour ce faire, la récolte et la mise à disposition des statistiques genrées doivent devenir une pratique omniprésente dans toutes les compétences de la FWB, à tous les niveaux, autant en interne (administrations) qu'en externe (opérateurs subventionnés). Cette récolte systématique permettra de contribuer aux réflexions des décideurs et décideuses dans leurs futures politiques.

* * *